

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE DIREITO

POLIANA DE ARAÚJO LIMA

**MONITORAMENTO ELETRÔNICO COM INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NO
AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL A LUZ DO
PRINCÍPIO DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE**

CRICIUMA - 2015

POLIANA DE ARAÚJO LIMA

**O MONITORAMENTO ELETRÔNICO COM INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NO
AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL A LUZ DO
PRINCÍPIO DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para
obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof^a Márcia Andréia Schutz Lirio
Piazza.

CRICIUMA – 2015

POLIANA DE ARAÚJO LIMA

**O MONITORAMENTO ELETRÔNICO COM INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NO
AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL A LUZ DO
PRINCÍPIO DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE**

Criciúma, 08 de dezembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza – Mestranda – Unesc – Orientadora

Prof. Raquel de Souza Felício – Mestranda – Unesc

Prof. Gilvan de França – Mestrando - Unesc

**Dedico este trabalho a todas as pessoas
que de alguma forma, me ajudaram a
elaborar, em especial para os meus pais e
ao meu namorado.**

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela fé e iluminação em todos os momentos de minha vida, principalmente nessa caminhada.

A minha Família, pelo apoio prestado, sempre estando ao meu lado, a minha Mãe e ao meu pai que com amor e dedicação.

Ao meu namorado Fernando, pela compreensão e pelo incentivo prestado.

A minha orientadora, Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza, pelo incentivo na busca do conhecimento, pela dedicação no caminho percorrido para conclusão desse trabalho.

A todos os professores pelo conhecimento transmitido. Enfim, a todos os meus amigos, que de alguma forma compartilharam dessa caminhada.

“Mais importante que vigiar os outros é controlar os próprios passos”.

Provérbio judaico

RESUMO

O monitoramento eletrônico com a instalação de câmeras no ambiente de trabalho não se encontra expresso em nosso ordenamento jurídico. Sendo totalmente lícito ao poder diretivo usar desse meio como forma de monitorar os empregados, ou para a segurança do seu patrimônio. Mas de que forma esse monitoramento não se torna uma invasão a privacidade dos empregados? A Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º inc. X, diz que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Vale salientar que aos bancos, por exemplo, é notadamente necessária a instalação de câmeras no ambiente de trabalho, como também empresas de joias onde os valores são grandes e os objetos são mais fáceis de esconder e até mesmo manusear. Mas não podemos nos esquecer dos princípios fundamentais da constituição, pois toda forma de monitoramento ou de vigilância do empregador jamais pode infringir a privacidade e intimidade do empregado. Pois é no trabalho que as pessoas passam boa parte de seu tempo, por isso o ambiente deve ser agradável, porque além de o empregado desenvolver melhor sua atividade laboral não ocorre o perigo de uma futura doença decorrente do serviço, como um stress agudo, depressão entre outros.

Palavras-chaves: Monitoramento. Intimidade. Privacidade. Dano Moral. Segurança.

RESUMEN

Control electrónico con la instalación de cámaras en el lugar de trabajo no se expresa en nuestro ordenamiento jurídico. Es totalmente legítimo de directiva para utilizar este medio como una forma de vigilar a los empleados, o para la seguridad de su propiedad. Pero, ¿cómo este control no se convierta en una invasión de la privacidad de los empleados? La Constitución Federal de 1988, art. 5 inc. X dice son inviolables la intimidad, la privacidad, el honor y la imagen de las personas, garantiza el derecho a una indemnización por el daño material o moral derivado de la violación. Es de destacar que los bancos, por ejemplo, se requiere sobre todo la instalación de cámaras en el lugar de trabajo, así como empresas de joyería, donde los valores son grandes y los objetos son más fáciles de ocultar e incluso manejar. Pero no podemos olvidar los principios fundamentales de la Constitución, para cada tipo de supervisión o vigilancia del empleador nunca puede violar la intimidad y el empleado de privacidad. Es el trabajo que la gente pasa gran parte de su tiempo, por lo que el medio ambiente debe ser agradable, porque además de que el empleado mejor desarrollo de su actividad laboral no se produce el peligro de una enfermedad futura resultante de servicio, como un estrés agudo, depresión entre otros.

Palabras clave: Monitoreo . La intimidad . Privacidad. Daño moral . Seguridad.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo;
C.C	Código Civil;
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas;
CRFB/88	Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988;
FGTS	Fundo de Garantia por tempo de Serviço;
Nº	Número;
STF	Supremo Tribunal Federal;
STJ	Superior Tribunal de Justiça;
TRT	Tribunal Regional do Trabalho;
TST	Tribunal Superior do Trabalho;

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	13
2.1 PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO	14
2.2 INTIMIDADE E PRIVACIDADE	18
2.3 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO	21
3 O CONTRATO DE TRABALHO	25
3.1 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO	27
3.2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	30
3.3 O DIREITO A INTIMIDADE E PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO E O PODER DIRETIVO	35
4 MONITORAMENTO COM INSTALAÇÕES DE CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	38
4.1 MONITORAMENTO ELETRÔNICO COM INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO E O DIREITO A INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO.....	39
4.2 DO DANO MORAL.....	40
4.3 DANOS MORAIS E MONITORAMENTO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NOS TRTS DA REGIÃO SUL E REGIÃO CENTRO-OESTE DO BRASIL NOS ANOS DE 2013 A 2015.....	44
5 CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS.....	59

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objetivo, fazer pesquisas em Livros, Leis, jurisprudências, súmulas, artigos e reportagens sobre o monitoramento eletrônico com instalação de câmeras no ambiente de trabalho, através do método dedutivo, em pesquisa teórica e qualitativa.

Com o avanço da tecnologia, o monitoramento vem se tornando cada dia mais comum, observa-se que no mundo em que estamos vivendo, as pessoas estão sendo constantemente vigiadas, como, por exemplo, bancos, mercados, lojas, escolas e muitas vezes, ate mesmo na própria casa. Mas até que ponto esta tecnologia pode colaborar no ambiente de trabalho, servindo como um mecanismo, ou seja, colaborando para a segurança sem invadir a intimidade e privacidade dos empregados.

Monitorar é controlar, disciplinar as pessoas, mas existem muitas formas de monitoramento. No ambiente de trabalho este monitoramento, pode ser, para a segurança do ambiente, desempenho dos funcionários, escutas telefônicas, correio eletrônico entre outros.

As empresas podem adotar algumas formas de monitoramento, mas como este assunto não tem previsão legal, apenas em doutrinas e jurisprudências, o empregador devera respeitar alguns critérios, para não invadir a intimidade e privacidade dos empregados, que conforme o art. 5º inc. X da Constituição Federal de 1988, é inviolável a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Desta forma, o objetivo é demonstrar o entendimento de alguns tribunais, abordando suas fundamentações nos casos em que concede a indenização por danos morais e nos casos que não concede, pois como já exposto anteriormente o direito a intimidade e privacidade estão expressos na CRFB/88, e todas as pessoas têm que respeitar e serem respeitadas, principalmente, no ambiente de trabalho.

Assim em face das questões expostas, o presente trabalho far-se-á uma análise sobre o monitoramento no ambiente de trabalho, demonstrando

conceitos, modalidades e as fundamentações dos julgados sobre conceder ou não a indenização por danos morais.

2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A História do Direito do Trabalho no Brasil pode ser dividida de três formas, primeiramente com a Independência do Brasil até a abolição da escravidão, o segundo período compreende os anos de 1888 a 1930, e o terceiro período, da Revolução de 1930 até os dias atuais. (NETO;CAVALCANTE, 2013, p.29).

A Lei nº 3.353 de 13 de maio de 1888, mas conhecida como a Lei Áurea, apesar de ela não ter relação com o direito trabalhista, pode ser caracterizada como o início da história do direito do trabalho no Brasil, ademais foi ela que aboliu a escravidão no país. Antes de 1888, a relação de trabalho existente era a escravidão, nesse período a economia se baseava no tipo rural, e os escravos não possuíam direitos, sendo que as condições de trabalho eram ruins. (DELGADO, 2014, p.107).

Em 1930 com a presidência de Getúlio Vargas, a política trabalhista começa a aparecer ainda mais, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passando a emitir decretos, sobre profissões, trabalho das mulheres, salário-mínimo e justiça do trabalho (MARTINS, 2014, p.5).

Em 1934, foi a primeira vez que a Carta Magna trouxe normas tratando diretamente sobre o direito do trabalho. Já em 1937, foi proibido a greve, bem como, mais de um sindicato da mesma base territorial com a mesma categoria profissional. (NASCIMENTO, 2013, p.50).

Com a existência de várias leis esparsa sobre os assuntos trabalhistas, o governo decidiu agrupar todas em um só diploma, foi assim que surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas a partir do Decreto-lei 5.452, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas em 1 de maio de 1943. (GARCIA, 2013, p. 34).

Desde então, houve algumas mudanças, tanto na consolidação das Leis Trabalhistas como na constituição com algumas Emendas e Decretos. Como em 1967, a constituição passou a prever o Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço (GARCIA, 2013, p. 35).

Em outubro de 1988 quando foi aprovada a atual CRFB/88, ela trouxe em seu texto, nos artigos 7º ao 11º assuntos que tratam diretamente de

direito do trabalho, bem como no capítulo II. As normas trabalhistas encontram-se expressas tanto na consolidação das leis trabalhistas (CLT), como na CRFB/88. (MARTINS, 2014, p. 6).

Para MARTINS (2014, p.11), o Direito do Trabalho é:

O conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. O uso da palavra conjunto quer dizer que o Direito do Trabalho é composto de varias partes organizadas, formando um sistema.

Já para LIMA (2007, p.24), conceitua o Direito do Trabalho, da seguinte forma:

"Direito do Trabalho é o ramo do Direito constituído do conjunto de princípios e regras que regula o contrato de trabalho, seus sujeitos e objeto, os entes coletivos representantes dos patrões e dos trabalhadores, e, ao mesmo tempo, disciplina as relações individuais e coletivas oriundas do trabalho subordinado e similar entre os sujeitos e entre estes e o Estado"

Assim, o Direito do Trabalho, tem o objetivo de tutelar as relações de trabalho, seja individual ou coletiva, sendo esta tutela composta de princípios, normas, que visam trazer sempre uma boa relação entre empregado e empregador, ou seja, cada um respeitando sempre seus direitos e regras, sejam elas tuteladas por um ordenamento ou não.

2.1 PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são muito importantes em qualquer ramo do direito, pois eles buscam sempre trazer regulamentações às normas jurídicas.

Para Américo Plá Rodriguez (2002, p. 37) "Um princípio é algo mais geral do que uma norma porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la. E cumpre essa missão relativamente a número indeterminado de normas".

Já para Mauricio Godinho Delgado, a conceituação de princípio é da seguinte forma:

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade. (2014, p. 184).

Desta maneira, os princípios servem como instrumentos de regulamentação que podem ser aplicados em qualquer área do direito, e como diz o ilustríssimo Doutrinador Mauricio Godinho Delgado o princípio é “ a ideia de começo, início, o primeiro momento da existência de algo ou de uma ação ou processo”(2014, p.184). É importante destacar que os princípios possuem funções, ou seja, possui um papel uma obrigação a cumprir.

As funções dos princípios são divididas em três, sendo elas: interpretativa, informativa e normativa. Na interpretativa, o aplicador deve interpretar conforme o caso concreto o princípio mais adequado. Já o informativo, serve como uma informação para que se possa compreender melhor a norma. E por último a função normativa, que é o uso do princípio como uma norma. (MARTINS, 2014, p. 35).

Os princípios gerais de direito aplicáveis no Direito do Trabalho, possui sua importância, assim como os específicos do Direito do Trabalho, nesse sentido o autor Américo Pla Rodriguez (2002, p.29), conceitua os princípios gerais, da seguinte forma: “Os princípios gerais de direito do trabalho foram acolhidos em nosso sistema jurídico para atribuir-lhes uma função importante como fonte subsidiária do direito”.

Já para o autor GARCIA,

[...] Os chamados princípios gerais do direito, portanto, são verdades que dão sustentação ao sistema jurídico como um todo, ou seja, enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas. (2013, p.90).

Como o próprio nome já diz os princípios gerais de direito, não são princípios próprios do direito trabalhista, já os princípios específicos do direito

do trabalho por sua vez se aplicam apenas na relação trabalhista, não servindo para outros ramos do direito. (RODRIGUEZ, 2002, p.30).

Existem vários princípios gerais de direito que podem ser aplicados no Direito do Trabalho, mas considerados um dos mais importantes são: inalterabilidade dos contratos, boa-fé, não alegação da própria torpeza, efeito lícito do exercício regular do próprio direito, razoabilidade, a exceção do contrato não cumprido e por fim da autonomia da vontade. (NETO; CAVALCANTE, 2013, p.97).

Já para outros doutrinadores um dos princípios gerais mais importantes no Direito do Trabalho é o da inalterabilidade dos contratos, pois ele visa a não modificação dos contratos firmados entre as partes, durante a sua vigência, todavia este princípio geral passou por um processo de aceitação muito intenso no Direito do Trabalho. (DELGADO, 2014, p.191).

O princípio da inalterabilidade dos contratos, tem como objetivo a não modificação do contrato entre as partes, como regra, mas isso não é absoluto, podendo haver alterações neste contrato, desde que não seja feito unilateralmente e que seja sempre em benefício do empregado. (NETO; CAVALCANTE, 2013, p.97).

Neste sentido, vale destacar o artigo 468 caput, da CLT que diz:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mutuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 2015, b).

Princípio da boa-fé, é quando o indivíduo, age com lealdade, honestidade, cumprindo seus atos com fidelidade, sem dúvida alguma a boa-fé é papel essencial em qualquer área tanto no direito, como em qualquer outra, e no Direito do Trabalho ela é muito importante para o vínculo entre as partes, empregado e empregador. (NETO; CAVALCANTE, 2013, p.98).

O princípio da não alegação da própria torpeza, significa que a pessoa não pode recorrer em seu proveito, atos por ela praticados, com desonestidade ou indignidade. Ademais em nenhuma demanda a argumentação pode ser com base em ato ilegal, imoral. (NETO; CAVALCANTE, 2013, p.99).

O princípio do efeito lícito do exercício regular do próprio direito, veda a prática de abuso do direito, existindo duas correntes na doutrina sobre esse abuso, uma é pelos prejuízos causados a outro, sendo esta a corrente objetiva, e a subjetiva diz que além do dano causado a outra pessoa, há necessidade de provar quanto ao dolo, má-fé ou culpa na atividade do direito. (NETO; CAVALCANTE, 2013, p.99/100).

O princípio da razoabilidade, pode ser aplicado em qualquer ramo jurídico, principalmente no direito trabalhista, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2014, p.192), explicita em sua obra que “dispõe o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação”.

O princípio da exceção do contrato não cumprido, representa que as partes não podem assinar o contrato, antes de cumprir com a obrigação, deste modo o artigo 476 do código civil diz que, “Nos contratos bilaterais, nenhum dos contratantes, antes de cumprida a sua obrigação, pode exigir o implemento da do outro”.(BRASIL, 2015 c).

E por fim o princípio da autonomia da vontade, trás a cada indivíduo a liberdade de contratar, sempre dentro dos limites da ordem pública e dos bons costumes, ele possui inúmeros conceitos, como, o contrato é resultante da livre declaração de escolha das partes, as partes podem estipular as cláusulas contratuais, como também, o seu conteúdo. (NETO; CAVALCANTE, 2013, p.101/102).

No Direito do Trabalho, mesmo o empregado sendo submetido ao poder do empregador, deve-se sempre respeitar a autonomia de vontade do empregado, como aspecto fundamentação para a dignidade do trabalhador. (NETO; CAVALCANTE, 2013, p.101/102).

A CRFB/88, não trouxe expressamente os princípios específicos do Direito do Trabalho, mas ela trás alguns princípios que podem ser aplicados na relação de trabalho, como em seu artigo 1º estão enumerados os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, sendo que dois dos cinco podem ser aplicados na relação de trabalho, são eles: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. (SUSSEKIND, 2010, p.72).

Vale destacar, que os artigos 7º e 8º também da CRFB/88, possuem outros princípios fundamentais ao direito do trabalhador, tais como: o princípio da não-discriminação, o princípio da continuidade da relação de emprego, bem como, o princípio da Liberdade Sindical. (SUSSEKIND, 2010, p.74).

A CRFB/88 trás outros artigos relacionados com o Direito do Trabalho, como o art. 193 que diz “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 2015, a). E o art. 170 caput, “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios” (BRASIL, 2015 a), entre outros. (SUSSEKIND, 2010, p.73).

O art. 5º inc. X, da CRFB/88, fala expressamente sobre a inviolabilidade a intimidade e a vida privada das pessoas, sendo que este inciso pode ser aplicado para qualquer indivíduo, e em qualquer área do direito, como também no Direito do Trabalho, ademais a vida privada é diferente da intimidade, e cada pessoa precisa ter esses direitos respeitados, assim a intimidade e a privacidade também é considerada como um princípio.

Assim, verificou-se a necessidade de aprofundar-se mais na conceituação e definição de intimidade e privacidade devido ao tema desta monografia.

2.2 INTIMIDADE E PRIVACIDADE

A CRFB/88, em seu art. 5º inc. X, trás expressamente o direito a intimidade e privacidade, e salienta que a intimidade e privacidade é um direito relacionado com a pessoa física, já o direito a honra pode ser tanto para a pessoa física ou jurídica. (BULOS, 2008, p. 431).

O direito a intimidade nasceu com as sociedades industriais modernas, e a necessidade desse direito cresceu ainda mais com a universalização da burguesia em classe social, e com o aumento da tecnologia a violação a esse direito se tornou ainda mais possível, assim em 02 de maio de 1948 na cidade de Bogotá foi aprovado a “Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem” um texto internacional que trouxe pela primeira

vez o direito a intimidade, posteriormente em 10 de dezembro de 1948 em Nova York foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seu art. 12 também trouxe o direito a intimidade. (FARIAS, 2000, p. 137/138).

Para a doutrina, a origem do direito a intimidade nasceu no direito anglo-americano, a partir do artigo *“the right to privacy”*, ajustado entre os advogados Samuel D. Warren e Louis D. Brandeis e publicado na *“Harvard Law Review*, no dia 15 de dezembro de 1890. (FARIAS, 2000, p. 137/138).

Ademais ambos os advogados buscavam um objetivo com a elaboração deste artigo, sendo este objetivo procurar um princípio para assegurar a intimidade dos indivíduos, e determinar a natureza e a proteção caso haja a existência de tal princípio, assim ambos explicam que este direito está relacionado com uma personalidade inviolável e não com o princípio da propriedade privada. (FARIAS, 2000 p. 138).

Em 1892 foi a primeira vez que um processo tratou sobre o direito a intimidade e o reconheceu, o juiz de Nova York que analisou o caso, mencionou o artigo publicado pelos advogados Warren e Brandeis, ademais o juiz faz uma diferenciação sobre a proteção da intimidade de pessoas públicas e pessoas privadas. Vale destacar as palavras do juiz. (FARIAS, 2000, p. 142).

O momento em que alguém se coloca diante do público, ou aceitando cargo público, ou ao tornar-se candidato a cargo público, ou como artista ou homem de letras, ele rende-se ao seu direito de privacidade e obviamente não pode reclamar de nenhuma descrição justa ou de como expõem. (2000, p. 142).

Se torna mais comum as pessoas públicas terem sua intimidade violada do que as pessoas privadas, pois as pessoas públicas se expõem ao público em geral por espontânea vontade, tendo que renunciar um pouco da sua intimidade em razão da fama. (FARIAS, 2000, p. 143).

Ademais, existe uma diferença entre privacidade e intimidade, a diferença entre ambas é quase que imperceptível, e tratam de particularidades de cada indivíduo ato contínuo o conceito de vida privada é mais extenso que a de intimidade. (BULOS, 2008, p. 432).

Para BULOS (2008 p. 432), o conceito de vida privada e intimidade são:

Vida privada (ou privacidade) – envolve todos os relacionamentos do indivíduo, tais como suas relações comerciais, de trabalho, de estudo, de convívio diário; e.

Intimidade – diz respeito as relações íntimas e pessoais do indivíduo, seus amigos, familiares, companheiros que participam da sua vida pessoal. (grifo meu).

Nessa mesma linha de pensamento MENDES (2008 p. 377), conceitua a privacidade e intimidade como:

O direito a privacidade teria por objeto os comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral, as relações comerciais e profissionais que o indivíduo não deseja que se espalhem ao conhecimento público. O objeto do direito a intimidade seriam as conversações e os episódios ainda mais íntimos, envolvendo relações familiares e amizades mais próximas.

No âmbito político e artístico, a violação dos direitos a intimidade e privacidade é mais comum acontecer, pelo fato da atividade laboral desenvolvida, acontece que não se pode indenizar qualquer “fofoquinha” da mídia, pois isto é algo irrelevante, é claro que pessoas como prefeitos, senadores, presidente da república, artistas, cantores entre outros, são indivíduos que possuem um alvo maior de sofrer violação a intimidade e privacidade do que as pessoas que vivem no anonimato. (BULOS, 2008, p.432).

Para o desenvolvimento da personalidade é preciso ter uma vida privada, pois se a pessoa viver constantemente vigiada ela terá medo ou até mesmo vergonha de enfrentar novos desafios. O medo de ser criticada ou julgada pelos outros pode acarretar a inibição do indivíduo, ademais existe algumas relações na vida do ser humano que precisa de privacidade, como por exemplo, no casamento. (BULOS, 2008, p. 378).

Conforme analisado até o momento, se pode observar que a conceituação de intimidade e privacidade é algo difícil de definir, visto os fatores sociais e culturais, afinal o que se pretende é fazer um conceito universal. Deste modo, na visão de SAMPAIO (1998, p. 262), sobre este assunto pode ser elencada da seguinte forma:

a) O direito a intimidade e a vida privada goza de uma constitucionalidade, pelo menos formal, pois a Constituição em seu art. 5º, inciso X, defini-o como direito ou direitos invioláveis;

- b) O direito a intimidade e a vida privada apresenta uma estrutura que se subsume ao que chamamos de teoria estrutural-formal de um direito fundamental;
- c) A intimidade e a vida privada, por envolverem temas de que dimanam aspectos pessoais e culturais, intimamente ligados a evolução tecnológica, devem ser concebidas de forma “aberta” dinâmica e flexível, de modo a acompanhar essa constante evolução.

A intimidade e privacidade também fazem parte de outras legislações como o código penal, código civil. No âmbito penal, ela vem expressa de forma indireta quando diz respeito à violação ao domicílio, violação de correspondências entre outras. Já no âmbito civil, os arts. 11 ao 21 tratam sobre o direito de personalidade, em seu art. 21, menciona a inviolabilidade da vida privada. (RAMOS, 2008, p. 18).

Desta forma, vale destacar o art. 21 do Código Civil (BRASIL, 2015 c), “A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma”.

Sendo que isto influencia na relação de trabalho, pois como já abordado anteriormente, o empregador precisa respeitar os direitos dos seus empregados não invadindo a sua intimidade e privacidade. Para Belmonte (2014, p. 39), “são formas de invasão a intimidade a revista íntima e o controle visual (vídeo) e auditivo (escuta) não autorizados ou invasivos”.

2.3 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

Após uma abordagem sobre os princípios gerais de direito aplicáveis ao direito do trabalho, é necessário abordar sobre os princípios específicos do direito do trabalho.

Em cada área do direito se busca sempre reconhecer e indicar os seus princípios específicos. Assim no ramo do direito trabalhista não é diferente, além dos princípios gerais de direito aplicáveis no direito do trabalho, existem os princípios específicos que regulam as relações trabalhistas. (GARCIA, 2013, p.89).

Assim, sempre que a lei for omissa, a própria Consolidação das Leis Trabalhistas trás em seu artigo 8º caput, a seguinte definição:

As autoridades administrativas e a justiça do trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (grifei). (BRASIL, 2014 b).

Desta forma, em casos que o juiz não encontre sua fundamentação nas normas legais, pode se basear em princípios, que podem ser gerais ou próprios do direito do trabalho.

A enumeração dos princípios específicos do Direito do Trabalho possui variedades de opiniões, até porque este tema não se encontra consolidado, assim foram enumeramos da seguinte forma, (1) princípio da proteção que se subdivide em três, (a) *in dubio, pro operário*; (b) norma mais favorável; (c) condição mais benéfica, (2) princípio da irrenunciabilidade dos direitos, (3) princípio da continuidade da relação de emprego, (4) princípio da primazia da realidade, (5) princípio da razoabilidade, (6) princípio da boa-fé, (7) princípio de não discriminação. (RODRIGUEZ, 2002, p. 61).

O princípio da proteção, denomina-se como fundamental no Direito do Trabalho, servindo de proteção apenas para o trabalhador, ele busca alcançar uma igualdade entre as partes, que nesse caso é o trabalhador, que na maioria das vezes é a parte mais hipossuficiente da relação. (RODRIGUEZ, 2002, p.83).

O *in dubio pro operário*, nas diferentes formas de interpretação de uma norma jurídica, deve-se sempre interpretá-la de forma a ser mais favorável ao empregado. A norma mais favorável, existindo várias normas tratando do mesmo assunto, deve sempre aplicar aquela mais favorável. A condição mais benéfica, os direitos adquiridos pelo funcionário, não podem mudar de modo, a tornar as condições do empregado para pior, exemplo: redução do salário. (RODRIGUEZ, 2002, p.107).

Só serão válidas revogações modificativas que sejam para beneficiar o empregado, as modificações que sejam para pior, só serão válidas para os empregados admitidos, posteriormente a esse regulamento.

O princípio da irrenunciabilidade, trás o conceito onde o empregado, jamais pode renunciar os seus direitos, que estão amparados no sistema jurídico trabalhista. Assim, verifica-se que o Estado tem competência por meio

de seus órgãos para fiscalizar as ações contrárias a legislação, deste modo, o empregador não pode firmar contrato individual de trabalho, estipulando um salário menor do que o mínimo legal, mesmo que o empregado concorde. (GARCIA, 2013, p.98).

Américo Pla Rodriguez, expressa o conceito do princípio da irrenunciabilidade como:

Por isso cremos que a noção de irrenunciabilidade pode ser expressa em termos muito mais gerais na forma seguinte: a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concebidas pelo direito trabalhista em benefício próprio. (2002, p.142)

O princípio da continuidade da relação de emprego, baseia-se na relação com o contrato de trabalho, pois a regra é a indeterminação dos contratos de trabalho, assim o empregado possui uma segurança maior, como também a empresa, além do mais, mesmo que a empresa mude sua titularidade, permite-se a continuidade do contrato de trabalho, bem como, a transferência do empregado. (GARCIA, 2013, p.100/101).

Princípio da primazia da realidade, também conhecido como o princípio do contrato realidade, destaca-se que nesse princípio o que vale é a verdade de fato e não o que está escrito, por exemplo, em um litígio trabalhista o aplicador deve investigar as provas, não somente documentais, mas também testemunhais, a fim de se verificar se foi realmente atendido como está nos documentos.(DELGADO, 2014, p.205/206).

Princípio da razoabilidade, na linha de pensamento de Américo Pla Rodriguez, “racionalidade é a qualidade do racional. E racional é o dotado de razão, ou conforme à razão” (2002, p.392).

Deve-se partir da hipótese em que cada indivíduo deve agir conforme a razão, agindo de forma lógica, conforme os padrões, por exemplo, não parte da razão quando um empregado abandona o emprego, sem algum motivo, visto que o salário é o seu meio de subsistência e da sua família. (NETO; CAVALCANTE, 2013, p.119).

O princípio da razoabilidade e da boa-fé além de estarem expressos nos princípios gerais de direito aplicáveis no direito do trabalho por vários

doutrinadores, também se encontram como princípios específicos do direito do trabalho.

No princípio da boa-fé o próprio doutrinador Américo Pla Rodriguez (2002, p. 415), que enumerou este princípio como específico do Direito do Trabalho, ele disse que: “este princípio não costuma a ser incluído nas enumerações de Direito do Trabalho. Mas frequente é encontrar referência a outro princípio com o qual tem certa vinculação. Referimo-nos, ao princípio do rendimento”.

Este princípio do rendimento vem sem abordado por vários autores, que nem sempre dão o mesmo significado a eles, mas de forma geral, ele tende a unir esforços, a fim de beneficiar os empregados, mas também a empresa, não se falando basicamente na produção, mas também a eficácia dos esforços. (RODRIGUEZ, 2002, p.415/416/).

Na visão de Américo Pla Rodriguez, o princípio da não discriminação, não é o mesmo que o da igualdade, tratando especificamente de um problema conceitual, onde o princípio da não discriminação, exclui as diferenças na qual o empregado fica em uma situação de inferioridade ou até mesmo mais desvantajosa do que o grupo. Já o princípio da igualdade, termina com a ideia de conflitos e problemas. (2002, p. 418).

Os princípios específicos de Direito do Trabalho foram enumerado conforme o livro de Américo Pla Rodriguez. Existem outros doutrinadores que enumeram de forma diferente os princípios específicos de direito do trabalho.

Américo Pla Roriguez, diz que: “ O fato de propormos sete princípios nos leva a esclarecer que lista de princípios nunca deve ser tida como encerrada, podendo ser constantemente aumentada com novas incorporações”. (2002, p.61).

Dessa forma, os princípios específicos do Direito do Trabalho foram analisados dentro de diversas visões dos doutrinadores citados neste primeiro capítulo, para que no próximo capítulo tratar dos contratos de trabalho.

3 O CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de Trabalho ou relação de emprego? Esses termos tratam do vínculo entre as partes, empregado e empregador, a relação de trabalho pode ser caracterizada como gênero e a relação de emprego como espécie. Mas na prática, a jurisprudência e também em muitas doutrinas se encontra contrato de trabalho, que tem como significado o vínculo entre as partes. (GARCIA, 2013, p.135/136).

GARCIA (2013, p.143), assim define, “O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração”.

Para MARTINS (2014, p.49), diz que o contrato de trabalho é:

[...] por conseguinte, um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Nota-se a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

Observa-se que o contrato de trabalho é um ato entre duas ou mais partes, que acordam obrigações, que neste caso, a relação de trabalho, onde se definirá salário, horários, entre outros.

Para Barros (2013, p.185), conceito de Contrato de Trabalho é:

O acordo expresso (escrito ou verbal), ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, **pessoalmente**, em favor do segundo um serviço de **natureza não eventual**, mediante a **salário e subordinação jurídica**.

Para o Ilustre Doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, o contrato de trabalho é:

Toma-se a expressão contratos de trabalho como gênero. Nem sempre é usada assim. Mas muitos preferem, indistintamente, pensar em contrato de trabalho como contrato de emprego, isto é, o vínculo entre empregado e empregador. Todavia, já é tempo de definir o exato sentido dos termos porque estamos diante de um fenômeno claramente constatável na esfera das relações trabalhistas, a

abertura tipológica dos contratos de trabalho, que não mais se resumem a um único modelo. (2013, p. 561).

Após demonstrar como alguns doutrinadores conceituam o contrato de trabalho, se passa a explicar as teorias do contrato de trabalho.

Existem duas teorias para explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho, a teoria contratualista e a teoria anticontratualista. Na teoria contratualista, defende a ideia que o contrato de trabalho é um acordo de vontade entre as partes, empregado e empregador, já na teoria anticontratualista, defende a ideia que inexistem acordos entre as partes, o empregado é contratado e passa a trabalhar na empresa e esta impõe as regras aos trabalhadores, como exemplo o Estado e o servidor público. (MARTINS, 2014, p.49).

Os contratos de trabalho possuem características, qual seja, consensual, oneroso, bilateral, etc. Sendo que ele pode ser ajustado por escrito ou até mesmo verbalmente. Assim existem deveres entre o empregador e o empregado, o empregado de prestar o serviço e o empregador de pagar o salário. (MARTINS, 2014 p. 52).

A relação de contrato de trabalho é onerosa, pois se for gratuita, não existe contrato. O elemento fundamental do contrato de trabalho é a continuidade, pois o contrato não se encerra em uma única prestação de serviço. (MARTINS, 2014 p. 52).

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, destaca quatro tipos de características, indispensáveis para o contrato de trabalho, qual seja: A personalidade, profissionalidade, indissociabilidade e continuidade. (2013, p.563/564).

A personalidade é a relação jurídica entre o empregado e empregador, na qual o empregado presta o serviço que foi acordado no contrato de trabalho sendo que o seu serviço não pode ser substituído pelo de outra pessoa. A profissionalidade como o próprio nome já diz, a prestação de serviço de um profissional, esse conceito afasta aqueles serviços prestados por colaboração exemplo, vizinhança. O terceiro, a indissociabilidade é o conjunto entre o trabalho que exerce e o trabalhador, por último a continuidade, quer dizer que a prestação do serviço é contínuo. (NASCIMENTO, 2013. 564).

3.1 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos de trabalho possuem inúmeras modalidades no qual se passa a abordar cada uma delas:

- a) Determinados (a termo) ou indeterminados (art.443 CLT);
- b) Expresso ou tácito;
- c) Contratos individuais, coletivos e de equipe.

Contratos determinados ou (a termo), esse tipo de contrato é conhecido como contrato que possui um prazo, as hipóteses são três e estão expressas no art. 443, § 2º a,b e c da CLT.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

[...]

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (BRASIL, 2015 b).

Além desses três hipóteses, existe uma quarta hipótese, que não se encontra expressa na Consolidação das Leis Trabalhistas, mas se encontra em outras leis, como por exemplo atleta profissional de futebol, artistas entre outros. (DELGADO, 2014, p.556).

As três definições de contrato a termo definido pela CLT, são claras, na letra “a” do art. 443, § 2º, de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, trata-se, por exemplo, em época de natal, ou quando uma pessoa é contratada apenas para substituir empregado que saiu de férias entre outros casos. .(DELGADO, 2014, p.556).

Na letra “b” de atividades empresariais de caráter transitório, esse tipo não é muito comum na nossa sociedade ele trata de uma atividade da empresa que é passageira, é diferente da letra “a” pois ali é o serviço da empresa que é transitório, ou seja, passageiro, na letra “b” é a empresa que é passageira, como exemplo restaurante que abre em determinada praia apenas

no verão, ou mesmo empresa que só abre no final do ano para vender utensílios natalinos. (DELGADO, 2014, p.557).

No contrato de experiência, que esta na letra “c” é muito utilizado pela sociedade, como a CLT não limitou este tipo e contrato, o silencio permite com que os empregadores no começo de qualquer relação de trabalho, contrate o empregado primeiramente por esse tipo de contrato, é claro que o empregador não pode usar deste contrato quando o empregado já trabalhou na mesma função, só que em outra empresa, ou até mesmo foi recontratado. (DELGADO, 2014, p.557).

Esse tipo de contrato visa ser instrumento útil para a qualificação profissional do empregado, e para o vínculo que ele acabou de criar com a empresa. Esses contratos possuem prazos, sendo sua duração máxima de 2 anos, no caso do contrato de experiência a duração máxima é de 90 dias. Ademais, caso o contrato de trabalho por prazo determinado for prorrogado mais de uma vez, este passará automaticamente a ser contrato por prazo indeterminado. (DELGADO, 2014, p. 560).

Com relação ao contrato de experiência é importante destacar a súmula nº 188 do TST. **“CONTRATO DE TRABALHO. EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias”.** (BRASIL, 2015 d).

Os contratos indeterminados, é a regra, sendo os determinados a exceção, aqui não existe prazo de duração, o prazo é indeterminado, existem dois aspectos muito importantes que atuam neste tipo de contrato, que são eles, a continuidade da relação de emprego trazendo assim ao empregado mais segurança, visto que não tem um prazo para sair do emprego, e em segundo lugar nos contratos indeterminados, o empregado acaba possuindo mais direitos principalmente rescisórios. (DELGADO, 2014, p.551/552).

Os contratos indeterminados tendem a ser mais favoráveis aos empregados, pois eles possuem mais aplicações específicas, como na interrupção e suspensão contratual, nos efeitos rescisórios, como aviso prévio de 30 dias, férias proporcionais, com 1/3; 13º salário proporcional, FGTS. (DELGADO, 2014, p.552).

Ademais, os efeitos rescisórios dependem da forma com que o empregado foi rompido da empresa, como dispensa por justa causa, onde o empregador só tem a obrigação de pagar as parcelas vencidas do contrato e dar baixa a CTPS e avisar o empregado da dispensa, mas esta modalidade não é muito comum, as mais comuns são, dispensa arbitrária (despedida injusta) e pedido de demissão. É na dispensa arbitrária que o empregado possui o maior número de benefícios. (DELGADO, 2014, p. 553 e 554).

O contrato de trabalho pode ser expresso ou tácito, assim define o art. 442 “caput” e o art. 443 “caput” ambos da CLT.

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

[...]

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. (BRASIL, 2015 b).

Desta forma, essas duas modalidades contratuais, se diferenciam de forma que, nos contratos expressos, existe uma vontade entre as partes, onde empregado e empregador combinam salário, função, horário as partes não podem combinar obrigações que derivam da legislação como, por exemplo, o FGTS, pois esta deriva da lei e não de vontade das partes. (DELGADO, 2014, p.546).

O contrato de trabalho tácito se diferencia pelo fato que, neste as partes não combinam exatamente nada, existe porém um conjunto de atos por parte do empregado, ou seja, este começa a prestar serviços para o empregador, sem que o empregador se manifeste contrariamente, assim resultando em um contrato de trabalho tácito. (DELGADO, 2014, p.546/547).

Contrato Individual de Trabalho é um ato bilateral, ou seja, empregado e empregador onde estes pactuam direitos e deveres, já a expressão contrato coletivo de trabalho é a coletividade empresarial e operária que discutem e pactuam cláusulas com direitos e obrigações, sendo o sindicato integrante desta relação, pois ele está intrinsecamente ligado a todos os trabalhadores, cada qual, na sua categoria. (DELGADO, 2014, p.548/549).

Contrato de Trabalho por equipe ou contrato de grupo, como também é conhecido, são contratos firmados por um conjunto de

trabalhadores, como por exemplo, orquestras, bandas entre outros, neste tipo de contrato os empregados são subordinados por um chefe que é quem organiza e controla a prestação de serviço. (GARCIA, 2013, p.142/143).

Como a maioria dos contratos de trabalho é bilateral, ou seja, entre duas pessoas, vale destacar os direitos e deveres do empregado e do empregador. (GARCIA, 2013, p. 167).

O dever de prestar serviços, que corresponde ao dever de pagar o salário, ou, em outros termos, o direito do empregado de receber a remuneração. Além disso, o empregador também tem a obrigação de proporcionar a prestação de serviços pelo empregado admitido, não podendo impor-lhe que fique sem fazer nada.

O dever de obediência, devendo o empregado observar as ordens gerais e pessoais emitidas pelo empregador, referentes à prestação de serviços, sob pena de caracterização, respectivamente, de indisciplina e insubordinação.

O dever de probidade, no sentido de que o empregado e o empregador devem ser honestos, pautando-se pelos ditames da boa-fé (art. 422 do código civil de 2002).

O dever de diligência, pois o empregado deve prestar serviços com atenção, cuidado, dedicação, assiduidade e pontualidade.

O dever de fidelidade, uma vez que o empregador mantém relação de fidúcia, ou seja, confiança, com o empregado, devendo este colaborar com os fins da empresa, e não fazer concorrência desleal a esta.

O dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho, seja pelo empregador, fornecendo, por exemplo, equipamentos de proteção individual e mantendo o meio ambiente de trabalho hígido, seja pelo empregado, respeitando as determinações com este objetivo.

O dever do empregador não discriminar o empregado, em razão de gênero, idade, religião, raça, cor, estado civil etc. (GARCIA, 2013, p.167/168). (grifo meu).

Tanto o empregado como o empregador possuem obrigações para cumprir, cada qual no seu papel, sempre respeitando um ao outro, independente de cor, religião entre outros.

3.2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O empregador possuía a atribuição de direção, desta forma, o empregado esta subordinado a ele, sendo que a CLT em seu art. 2. Trás expressamente a definição de empregador (MARTINS, 2014, p. 77). Qual seja: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo

os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 2015 b).

Com a definição de empregador, vale destacar a conceituação de poder diretivo.

Grande parte da doutrina não tem se utilizado da expressão poder empregatício, mas sim da expressão poder diretivo, que ao final se significa a mesma coisa, ou seja, se trata do mesmo fenômeno (DELGADO, 2014, p.684). Desta forma, a conceituação de poder empregatício para Delgado (2014, 684) é a seguinte:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito a direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna a empresa e correspondente prestação de serviços.

Já GARCIA (2013 p. 339), conceitua o poder de direção como:

O poder de direção, que tem por fundamento legal o art. 2º, caput da CLT, pode ser conceituado como aquele que autoriza o empregador a organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços pelo empregado, a qual ocorre, assim, de forma subordinada.
O poder de direção também é denominado poder diretivo, encontrando-se na doutrina, ainda, a expressão poder hierárquico.

O poder de direção possuía algumas teorias, a primeira conhecida como teoria da propriedade privada, na qual se encontra afastada, tem como fundamento, o empregador o possuidor do direito de propriedade este é quem manda, por ele ser o dono. (NASCIMENTO, 2013, p. 235).

A segunda teoria, contratualista, define que é no contrato de trabalho que o empregador possuía o poder de direção, pois o empregado por livre e espontânea vontade se colocou a disposição do empregador, esta teoria é a dominante. (NASCIMENTO, 2013, p. 235).

A institucionalista é a terceira teoria, que considera a empresa uma instituição, desta forma, defende a ideia que o empregador é quem possuía o ato de governo, de liderança. Outra teoria que se pode acrescentar é a teoria do interesse, onde o poder de direção é ligado diretamente ao empregador, assim este tem que organizar disciplinar, afinal o serviço que é prestado pelos

empregados é de total interesse do empregador, todavia o empreendimento é dele. (NASCIMENTO, 2013, p. 235).

Vale destacar as palavras de Alice Monteiro Barros (2013, p. 462), “Finalmente, o poder de direção tem ainda a função de controle, que consiste na faculdade do empregador de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados”.

A natureza jurídica do poder de direção, para alguns é definida como um direito potestativo, já para outros como um direito função. O direito potestativo, é definido como um direito do empregador no qual este não pode se opor, ademais esse poder não é absoluto, pois existem normas jurídicas que limitam esse poder. Já o direito função significa que com o crescimento das decisões dentro da empresa por parte dos empregados, o poder de direção acaba se limitando, pois este se transforma em um conjunto de obrigações entre empregado e empregador. (NASCIMENTO, 2013, p. 236).

As maiorias dos doutrinadores dividem o poder diretivo em: Poder de organização, Poder de controle e Poder disciplinar.

Poder de organização, é desenvolvido diretamente pelo empregador, afinal é ele que possuía o empreendimento, assim cabe a este definir qual a atividade laboral que será exercida, bem como, se a empresa será uma sociedade limitada, por ações entre outras, é o empregador também que ira definir a quantidade de empregados que precisa, e a função que cada um desses ira exercer dentro da empresa. (MARTINS, 2014, p. 78/79).

O empregador poderá elaborar um regulamento para a empresa, onde este poderá ser oral ou escrito, mas é preferível que seja escrito, este regulamento pode ser elaborado somente pelo empregador, ou pelo empregador e os trabalhadores, que em conjunto trabalharam assuntos como ordem técnica, regras a serem seguidas, tudo de forma a organizar a empresa e a sua produção, geralmente estes regulamentos são elaborados apenas pelo empregador, ou seja, unilateral, mas nada impede que seja bilateral com a participação dos empregados ou até mesmo do sindicato. (MARTINS, 2014, p. 78/79).

Todavia este regulamento possuía modalidades, qual seja, a forma, a validade, natureza e obrigatoriedade. Com relação a validade, os

regulamentos não precisam ser homologados pelo poder público, para possuir validade, só é obrigatório quando a empresa possui um quadro de carreira, que na maioria das vezes, esse quadro faz parte do regulamento, ai nesses casos o Ministério do Trabalho precisa homologar, ademais o regulamento sempre será mais extenso que o quadro de carreira. (MARTINS, 2014, p. 78/79).

Os regulamentos poderão ser privados ou públicos, privados quando são elaborados pelo empregador junto com os empregados e publico quando emitido pelo Estado. Com relação à obrigatoriedade, pode ser obrigatório ou facultativo, ou seja, obrigatório quando a lei impõe e facultativo quando a empresa por espontânea vontade elabora ademais no Brasil não é obrigatório este regulamento, desta forma é facultativo das empresas elaborarem. (MARTINS, 2014, p. 78/79).

Quando a empresa possuía este regulamento ela precisa que este, se torna público, assim é necessário que o empregador fixe no quadro de avisos ou em outro lugar visível onde os trabalhadores podem ter conhecimento. Ato contínuo, os regulamentos podem ser por prazo determinado ou indeterminado. (MARTINS, 2014, p. 78/79).

Quando a existência de regulamento o empregado precisa ser informado quando admitido, assim este regulamento fará parte do contrato de trabalho do empregador, e qualquer alteração no regulamento não poderá prejudicar os empregados, mesmo que estes aceitem esta mudança no regulamento, esta será considerada inválida, desta forma só terá validade para os empregados admitidos posteriormente a alteração e para os antigos não terá eficácia alguma. (MARTINS, 2014, p. 78/79).

Ademais vale destacar a súmula nº 51 do TST que diz:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999). (BRASIL, 2015 e).

Poder de controle é outra forma do poder de direção, assim o empregador tem o direito de controlar os seus empregados, um exemplo clássico desta forma de poder, é a revista dos empregados, que poderá ser feita pelo empregador de forma não abusiva a dignidade do trabalhador, ademais a revista é aceita pelos Tribunais e é caracterizada como um direito de fiscalização, outro aspecto de fiscalização é o empregador se utilizar de monitoramento onde o trabalho é exercido, ademais o cartão ponto ou o livro de ponto também é outra forma de fiscalização que é exercido pelo empregador, para controlar os horários de entrada e saída dos empregados. (NASCIMENTO, 2013, p. 237).

A terceira manifestação do poder diretivo é o poder disciplinar, no qual o empregador tem o direito de punir seus empregados, existem duas correntes doutrinária, uma afasta o poder disciplinar, no fundamento de que na relação de trabalho existe o contrato de trabalho entre as partes, empregado e empregador, assim ambos têm o mesmo poder, tanto empregado como empregador. (NASCIMENTO, 2013, p. 238).

A outra corrente defende a ideia de que apenas o Estado tem o direito de punir, assim, todavia os particulares não possuem esse poder. A punição que o empregador pode aplicar é suspensão disciplinar e advertência, existe uma exceção com relação ao atleta profissional, sendo este passível de multa. (NASCIMENTO, 2013, p. 238).

Com base na lei, o empregador poderá aplicar uma suspensão disciplinar no seu empregado, no máximo de 30 dias, conforme o art. 474 da CLT, ou seja, “mais de 30 dias consecutivos importa a rescisão injusta do contrato de trabalho”, são mais comuns as suspensões de 1, 3 e 5 dias, que é informado ao empregado através de carta de suspensão. (NASCIMENTO, 2013, p. 238).

Com relação à advertência, não existe previsão legal, mas poderá ser aplicada ao empregado, ademais está não tem prejuízo como na suspensão em que o empregado fica afastado por alguns dias, sendo descontados os dias, aqui o empregado é apenas advertido por escrito ou verbalmente, como já abordado anteriormente apenas os atletas profissionais

podem ser multados, sendo totalmente ilícito multar empregados. (NASCIMENTO, 2013, p. 238).

3.3 O DIREITO A INTIMIDADE E PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO E O PODER DIRETIVO

Com relação ao poder de fiscalização ou de controle, o empregador precisa tomar algumas cautelas, pois esses deveres não podem violar os direitos dos trabalhadores, como a intimidade, liberdade, vida privada, pois caso sejam violadas podem ser considerados abusivos. (BELMONTE, 2014 p. 64/65).

Vale destacar que o poder de direção do empregador não é ilimitado, tendo este que respeitar as normas jurídicas, que garantem os direitos dos empregados. Não se pode aceitar abuso do poder diretivo, assim o empregado tem que se opor e requerer a sua reparação seja ela moral ou material. (GARCIA, 2013 p.339).

Até que ponto o poder diretivo pode se refletir nos direitos fundamentais dos trabalhadores? Não existe uma resposta simples, pois de um lado esta o empregador aquele que comanda o negócio, o chefe, e de outro lado, os empregadores, aquelas pessoas que exercem as atividades. Acontece que a CRFB/88 em seu art. 5º inc. X deixa claro que são invioláveis a intimidade e a vida privada das pessoas, sendo possível o direito a indenização pelo dano sofrido. (SILVA; OLIVEIRA, 2007, p. 102).

A intimidade e privacidade se caracterizam pelo respeito à vida privada dos indivíduos. E assim como, por curiosidade pode-se fotografar a distância alguém dentro de sua residência, infringimos o mesmo direito daquele empregador que monitora indevidamente seus funcionários, claro que a situação, e até mesmo o ambiente não são os mesmos, mas os direitos que estão sendo infringidos afeta o mesmo direito. (NASCIMENTO, 2013 p. 781).

O poder do controle por parte do empregador pode ser através de diversos meios, como revista pessoal, limites de ida ao banheiro, limitações para chamadas telefônicas, entre outros. (BELMONTE, 2014 p. 68).

Segundo Lima Teixeira (1996 apud BELMONTE, 2014, p. 68).

Violação da intimidade do empregado, o ato patronal de investigação da intimidade do obreiro para efeito de avaliação de promoção. Na hipótese, o empregador não se contenta em perquirir sobre a experiência, capacitação profissional, condições de saúde a adequação das condições pessoais para o exercício do cargo pretendido. Invade a intimidade do trabalhador por meio de prova grafológica, visando desnudar lhe o caráter, a personalidade e os recatos por meio da escrita do candidato, e o controle visual (vídeo), auditivo (escuta) e pessoal (revista), quando destinados a invadir a intimidade do trabalhador.

Observa-se que para Lima Teixeira, a violação a intimidade pode se dar também pela investigação que o empregador faz sobre o empregado, a fim de lhe garantir uma promoção no serviço, investigando assim o empregado através de vários meios.

Existe uma ligação entre o poder diretivo e a fiscalização, mas este ato não abrange apenas o trabalho prestado, mas também a conduta do trabalhador, tanto assim que muitas empresas adotam a revista íntima, acontece que a revista ela se torna abusiva quando fere a dignidade do trabalhador. Com o avanço da tecnologia, os meios de controle das empresas são vários, assim os princípios do Direito do Trabalho aplicáveis a essas situações são o da dignidade do trabalhador e da privacidade. (NASCIMENTO, 2013 p. 716).

Alice Monteiro de Barros (2006, p.631) explica em poucas palavras sobre o poder diretivo:

Não é o fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este ultimo o poder diretivo que ira justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, do contrario haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.

Nota-se que mesmo o empregador detendo do poder diretivo, este não possui total liberdade para infringir nos direitos dos empregados, sendo a intimidade e privacidade um desses direitos.

Mesmo que exista uma contenda entre o direito de propriedade do empregador, e o direito a intimidade e privacidade do empregado não restam dúvidas que os direitos dos empregadores devem prevalecer, sendo o direito a

intimidade e privacidade protegido sempre, independentemente do avanço da tecnologia. (SILVA; OLIVEIRA, 2007 p. 104).

4 MONITORAMENTO COM INSTALAÇÕES DE CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Existem várias formas de monitoramento, como por exemplo, o e-mail, uma tecnologia usada para se comunicar com outras pessoas através de mensagens, onde cada pessoa possui sua caixa de e-mail, podendo receber e mandar para outras pessoas, ademais esta tecnologia possui muitos benefícios, como, rapidez, barato, acessibilidade, anexos entre outros. Outra forma de monitoramento são as câmeras de filmagem, que através de uma conexão entre a câmera e uma televisão em outro local, é possível ver a movimentação das pessoas que passam pelo ambiente monitorado, que depredam o patrimônio e a conduta de cada pessoa. (OLIVEIRA; DAGUER; BODNAR 2006, p.70/71).

O monitoramento no ambiente de trabalho é um ato considerado como uma manifestação do poder diretivo, esse ato pode ser para segurança do ambiente, principalmente do patrimônio da empresa, como pode ser também um meio de fiscalizar os trabalhadores. Todavia, o monitoramento no ambiente de trabalho precisa ser usado de forma menos invasiva, ato contínuo ele deve ser utilizado de forma geral, não mirando apenas um funcionário. (SILVA; OLIVEIRA, 2007, p.93).

É necessário implantar a segurança, mas desde que esta não viole os direitos humanos, ademais não existe legislação específica tratando sobre a vigilância eletrônica e a forma de utilizá-la, assim o problema não é usar da tecnologia, mas sim a falta de norma específica sobre o assunto. (DINIZ, 2001, p. 233).

O Tribunal Superior do Trabalho possui um entendimento no qual permite o empregador a monitorar o ambiente de trabalho, desde que este não instale câmeras em locais, como, banheiros, refeitórios, vestiários, entre outros, ademais estes locais podem ferir a intimidade dos trabalhadores, assim o monitoramento deve ser para fins de segurança. (MENDONÇA, 2011).

Existem também as câmeras psicológicas, ou seja, câmeras falsas “de mentira” são usadas para causar o mesmo efeito que uma ligada, todavia este tipo de câmera deve ser rejeitada, pois caracteriza-se como um meio

covarde, podendo ainda aumentar o valor da indenização. (SILVA; OLIVEIRA, 2007, p.95).

4.1 MONITORAMENTO ELETRÔNICO COM INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO E O DIREITO A INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO

Com a evolução da humanidade e das suas tecnologias, o mundo sente a necessidade de criar meios de controlar e regular as novas ciências. Acontece que violar a intimidade é um dos meios mais extremos desta evolução, pois a humanidade ao mesmo tempo em que cria tantas tecnologias, possui dificuldades em criar algo que controle razoavelmente e assegure o bem-estar e a segurança. (AIETA, 1999, p. 201).

Na visão de BELMONTE (2014 p. 64/65):

No tocante ao poder de controle ou fiscalização, não pode, por exemplo, ser exercido de forma a violar os direitos de personalíssimos de liberdade, intimidade e vida privada do trabalhador ou mesmo a sua dignidade.

Ademais falar sobre a privacidade atualmente é algo desanimador, pois os indivíduos já se acostumaram a ter suas vidas invadidas das mais diferentes formas, um exemplo, são as câmeras em bancos e nas ruas, tratam isso como algo impreterível ou como forma de segurança para a sociedade, nos bancos, é claro que a porta serve como um meio de segurança, a fim de proteger os trabalhadores e seus usuários, e concomitantemente o próprio usuário tem que expor seus pertences ao público para mostrar o que trás na bolsa, essa situação trás segurança, mas ao mesmo tempo, invade a intimidade das pessoas e sua segurança, pois se ao mostrar ao público seus pertences, pelo celular que carrega, pela chave do carro, percebe-se o poder aquisitivo da pessoa podendo causar isto um furto com a saída do usuário do banco. (VIANNA, 2004).

Ademais muitas pessoas ao abordar este assunto, afirmam que “quem não deve, não teme e nem se esconde”, esquecendo assim que por trás de tudo isso existe um direito a intimidade e privacidade. (VIANNA, 2004).

Nessa mesma linha de pensamento, BELMONTE (2014, p. 39) diz que: “A invasão, pelo empregador, da intimidade do empregado e a invasão, pelo empregado, da intimidade do empregador, ensejam reparação por danos morais”.

O controle visual (vídeo), a revista íntima e aparelhos auditivos, são formas de ofender a intimidade, ademais quando não autorizadas ou invasivas. Com relação à revista íntima esta se encontra amparada na CLT, art. 373 – A, VI, também sendo aplicável aos homens, com base no art. 5º, I da CRFB/88, Deste modo, se o empregador coloca todos os trabalhadores em apenas um ambiente, trabalhadores do sexo (masculino ou feminino), ou mesmo separa-os por sexo e coloca cada um em cabines, ou também usa de meios eletrônicos em vestiários, este empregador esta invadindo a intimidade do empregado e lhe causando humilhação, podendo apenas variar o grau de agressão. (BELMONTE, 2014, p. 39).

BELMONTE, (2014, p. 39/40), aborda um pouco da sua experiência na magistratura, destacando que muitos empregadores fazem as empregadas abaixarem as calças, levantar a blusa, ainda em alguns casos, decorrente da revista a pessoa passa a ser conhecida como, “bunda branca” “bunda suja”, entre outros, é difícil de acreditar que com toda a evolução da humanidade ainda nos deparamos com situações deste tipo, onde pais e mães de famílias necessitam passar por situações constrangedoras.

Desta forma, observa-se que o monitoramento e o direito a intimidade e privacidade estão intrinsecamente ligados, assim o empregador para não se deparar com uma futura indenização, tem que tomar cautelas na hora de monitorar os seus empregados.

4.2 DO DANO MORAL

Antes de entrar na definição de dano moral, é indispensável destacar a conceituação de “DANO” e suas espécies.

Segundo Alvim (1965 apud GONÇALVES, 2013, p. 362).

Dano, em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós,

a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. (2013, p.362).

Assim, o dano é caracterizado como uma lesão, todavia o conceito mais adotado de dano é aquele que diminui o patrimônio, mas alguns autores conceituam como lesão não apenas ao patrimônio, mas também a honra, a saúde, dentre outros. (GONÇALVES, 2013, p. 362).

A indenização serve para reparar o dano causado à vítima. Acontece que muitas vezes é impossível reparar o dano, então se busca uma indenização em dinheiro, como forma de pagamento pela ocorrência de ato ilícito que a outra pessoa causou, por exemplo, a morte de uma pessoa por homicídio, como não existe qualquer forma de voltar ao *status quo*, a solução é indenização aos indivíduos que eram dependentes daquele de cujus. (GONÇALVES, 2013 p. 363).

O dano pode ser caracterizado de duas formas, material ou moral, no âmbito material é quando o dano afeta o patrimônio da pessoa, lhe causando prejuízos, no moral é quando o ato ilícito afeta a própria pessoa, seus sentimentos, sua moral. (GONÇALVES, 2013, p. 364).

É importante destacar a conceituação de dano moral, na visão de alguns doutrinadores.

Para GONÇALVES (2013, p. 384).

O dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

Já nas palavras de PAMPLONA FILHO e GAGLIANO (2013, p.105) o conceito é definido como:

O dano moral consiste na lesão de direito cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), **violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.** (grifo meu).

Já para GARCIA (2013, p. 173), conceitua da seguinte maneira:

O dano moral como a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros direitos da personalidade, ou mesmo direitos fundamentais que preservem a dignidade da pessoa humana.

Desta forma, observa-se que o dano moral é algo que fere a personalidade da pessoa, lhe acarretando grande sofrimento.

Antes da CRFB/88, o dano moral já era aceito pela doutrina majoritária, mas a maioria da jurisprudência não concedia o dano exclusivamente moral, somente com a CRFB/88 este assunto ganhou ampla proporção, pois a nova constituição trouxe expressamente no art. 5º incisos V e X, a indenização por danos morais. (VENOSA, 2013 p. 46/47).

Ademais o Código Civil de 2002 também trás expressamente artigos tratando sobre o dano moral, qual seja o art. 186 e o art. 927 sobre a sua reparação. (PAMPLONA; GAGLIANO, 2013, p. 116).

O dano moral não é caracterizado por pequenas coisas, por situações desagradáveis que vivemos em sociedade, todas as pessoas estão sujeitas a momentos desagradáveis, pois muitas vezes o que agrada uns não agrada outros. (GONÇALVES, 2013, p. 385).

Assim deve caracterizar-se dano moral, uma dor muito grande, uma humilhação algo que deixe a pessoa angustiada, aflita que lhe cause um desequilíbrio emocional, situação que não é típica de acontecer no dia – a – dia das pessoas. (CAVALIERI, 2000 apud GONÇALVES, 2013, p. 385/386).

O dano moral pode ser direto ou indireto, ou seja, quando ele for direto é caracterizado como uma lesão extrapatrimonial, na qual estão inseridas no direito de personalidade, definido como um direito próprio que cada indivíduo possui o seu, como a vida, a imagem, a intimidade e outros. Já o dano moral indireto é uma lesão a bens patrimoniais, como exemplo o furto de algum objeto que possuía um elevado valor afetivo. (ZANNONI, 1982 apud GONÇALVES, 2013, p. 385).

Os legitimados a propor tal ação, são a própria pessoa lesada ou um parente próximo, sendo estes considerados lesados indiretos, assim não é qualquer pessoa que poderá propor reparação por danos morais. Desta forma

podem ser legitimados a propor a ação de danos morais os parentes até o 4º grau. (GONÇALVES, 2013, p. 387).

Nessa mesma linha de pensamento, segundo Bittar (1985 apud, GONÇALVES, 2013, p. 388).

“As pessoas legitimadas são, exatamente, aquelas que mantêm vínculos firmes de amor, amizade ou de afeição, como parentes mais próximos; os cônjuges que vivem em comum; os unidos estavelmente, desde que exista a afetiva aproximação e nos limites da lei, quando, por expresso, definidos (como na secessão, em que se opera até o quarto grau, pois a lei presume que não mais prospera daí, em diante, a afeição natural)”.

Com relação à pessoa jurídica, esta também pode pleitear indenização por danos morais, conforme súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça, “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”. Obviamente a pessoa jurídica não possui sentimentos, assim só será capaz de requerer indenização por danos morais de forma objetiva, desta forma a proteção é extrapatrimonial, ou seja, o nome da empresa, a boa reputação entre outros. (GONÇALVES, 2013, p. 393).

Como já mencionado anteriormente, o dano moral é caracterizado como uma ofensa ao indivíduo acarretando-lhe um sofrimento, uma dor muito grande, e receber uma quantia em dinheiro, como forma de indenização, antigamente isso era algo impossível de se acontecer, este era o entendimento da doutrina e jurisprudência, pois pagar quantia em dinheiro não iria corresponder ao sofrimento, desta forma isso se tornava algo injusto, pois mesmo quando o ato fosse ilícito era impossível a indenização, por exemplo, morte de um filho menor que trabalhava sem fins lucrativos. A indenização só existia na área civil, com relação a pagamento de funeral, com ressalvas, pois se o falecido devesse pensão alimentícia, nem o pagamento ao funeral era devido a ele. (DINIZ, 2000, p. 369/370).

Posteriormente esse entendimento começou a evoluir, a jurisprudência começou a aceitar o pagamento de indenização, independentemente se a criança exercia ou não profissão lucrativa, vale destacar a Súmula 491 do STF que afirmava “É indenizável o acidente que causa a morte do filho menor, ainda que não exerça trabalho remunerado”. (DINIZ, 2000, p. 369/370).

No Direito do Trabalho, o empregador responde por dano moral ocasionado ao empregado, com relação à honra e a imagem das pessoas, conforme expresso no art. 5º, X, da CRFB/88. Ademais a despedida de empregado não gera indenização, desde que está despedida, não gere humilhação ou constrangimentos na frente de outras pessoas. (GONÇALVES, 2013, p. 422).

O Supremo Tribunal Federal decidiu que a Justiça do Trabalho é competente para julgar o dano moral quando sobrevivendo da relação de trabalho, vale destacar também o art. 114, VI, da CRFB/88, que fala expressamente sobre este assunto. (GONÇALVES, 2013 p.423/424).

Art. 114 VI: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”. (BRASIL, 2015 a).

Desta forma, nota-se que o dano moral tem plena aplicável na Justiça do Trabalho, inclusive com relação à intimidade e privacidade dos empregados, assim se passa a analisar os julgados e a relação de dano moral e intimidade e privacidade dos empregados no âmbito trabalhista.

4.3 DANOS MORAIS E MONITORAMENTO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NOS TRTS DA REGIÃO SUL E REGIÃO CENTRO-OESTE DO BRASIL NOS ANOS DE 2013 A 2015

A relação entre o monitoramento e dano moral foi analisada através de pesquisa jurisprudencial realizada nos anos de 2013 a 2015 nos TRTs da Região Sul e Região Centro Oeste do Brasil, será demonstrado como cada um dos TRTs dessas regiões pensa e trata sobre este assunto.

No TRT da 12º Região de (Santa Catarina), existem poucos julgados tratando sobre o assunto, e a maioria dos julgados existentes concedem indenização por dano moral. Segue jurisprudência abaixo:

Processo: Nº 0003093-36.2013.5.12.0040

Ementa: DANO MORAL. VIOLAÇÃO À INTIMIDADE. INSTALAÇÃO DE CÂMERA NO VESTIÁRIO DOS EMPREGADOS. A instalação de câmera no vestiário dos empregados, ainda que sob o pretexto de evitar furtos dos bens dos próprios empregados, **viola em abstrato, o direito à intimidade, sendo imperiosa a reparação mediante**

indenização pecuniária. E ainda que fosse falsa a citada câmera, como alega a ré, fato é que o constrangimento existiu, o que implica em ofensa à honra e à intimidade do trabalhador, que a tinha por verdadeira. Juíza Maria De Lourdes Leiria - Publicado no TRTSC/DOE em 13-06-2014. (grifo meu).

O presente acórdão acima se trata de um Recurso Ordinário, interposto pela parte ré, onde a sentença de primeiro grau foi parcialmente procedente, a ré pretende o afastamento da condenação de indenização por danos morais, visto que foi condenada pelo fato de ter instalado câmeras nos vestiários.

A 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região negou provimento ao recurso, se fundamentando no sentido de que o empregador abusou do poder diretivo, bem como, infringiu o art. 5º inc. X, da CRFB/88, que diz que é inviolável a intimidade e a vida privada das pessoas, sendo assegurado o direito a indenização.

Processo: Nº 0000387-04.2012.5.12.0012

Ementa: CÂMERA INSTALADA NO VESTIÁRIO. DANO MORAL. Deve ser imputado ao empregador o dever de indenizar pelo fato de ter instalado câmeras de vigilância no vestuário dos empregados, pois essa conduta atenta contra os direitos constitucionais à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e à dignidade do trabalhador (arts. 1º, inc. III, e 5º, inc. X, da CRFB/88).

Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 23-01-2013. (grifo meu).

O acórdão acima, também se trata de um Recurso Ordinário, interposto pela parte autora, que inconformada com a sentença de primeiro grau, que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais, pelas câmeras instaladas dentro dos vestiários.

A 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região por unanimidade deu provimento ao recurso da parte autora e condenou a parte ré no valor de R\$ 10.000,00 a título de indenização por danos morais, visto que o empregador não respeitou o art. 5º, inc. X, da CRFB/88, e como no acórdão acima citado, infringiu o direito a intimidade e privacidade de seus empregados, causando-lhes constrangimentos.

Na pesquisa realizada no TRT 9º Região (Paraná) nos anos de 2013 a 2015, verificou-se a existência de apenas um julgado, e este concedeu a

indenização por danos morais, caracterizando tal ato como ilícito, e contra a CRFB/88.

TRT-PR-12-11-2013 DANO MORAL. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NO VESTIÁRIO DE TROCA DE ROUPAS. Inaceitável a colocação de câmera capaz de captar imagens no vestiário onde os empregados se trocavam. Nem se alegue que o fim não era capturar imagens dos que utilizavam o local, pois isso só se compatibilizaria com a não instalação ou desinstalação do equipamento. Estão em jogo, aqui, a privacidade e a dignidade humana. Por mais que se garanta o direito de proteção da propriedade, os excessos não são tolerados. **A conduta da Ré, em violação ao art. 5º, X, da Constituição Federal, constitui ato ilícito e causa, indubitavelmente, constrangimento e humilhação ao obreiro.** Recurso da Reclamada a que se nega provimento. **ABATIMENTO DOS VALORES PAGOS SOB MESMO TÍTULO. CÔMPUTO MÊS A MÊS. ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA.** O abatimento de valores adimplidos sob títulos idênticos deve ser procedido independentemente do mês de pagamento, de forma global, sobre a totalidade do crédito imprescrito. Com efeito, nos meses em que o valor recebido pelo empregado é superior àquele apurado em liquidação de sentença, a importância restante deve ser abatida nos meses subsequentes, tantos quanto forem necessários para o zeramento do valor pago a maior. Tal sistemática evita o enriquecimento sem causa de uma das partes e, ao mesmo tempo, incentiva o empregador, que reconheceu e decidiu efetuar o pagamento de verbas que eram devidas ao empregado há algum tempo, não deixe de fazê-lo, ainda que em data posterior àquela em que o direito tornou-se exigível. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 415 da SBDI-I do C. TST.
TRT-PR-03518-2011-322-09-00-9-ACO-45841-2013 - 7A. TURMA
Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES
Publicado no DEJT em 12-11-2013. (grifo meu).

Já no TRT 4º Região (Rio Grande do Sul), existe vários julgados, uns contra, e outros a favor, mas a maioria deles é a favor da indenização por danos morais.

Acórdão - Processo 0000058-72.2013.5.04.0531 (RO)
Data: 05/02/2015 Origem: Vara do Trabalho de Farroupilha
Órgão julgador: 2a. Turma
Redator: Marcelo José Ferlin D Ambroso
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INSTALAÇÃO DE CÂMERA. PORTA DO BANHEIRO DANIFICADA. VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE DO TRABALHADOR. A prova dos autos evidencia que a ré instalou uma câmera de segurança dentro da guarita onde o autor exercia sua função de vigilante. A câmera, todavia, foi instalada exatamente em cima da porta do banheiro, que estava quebrada e com frestas que permitiam a captação de imagens do interior do banheiro, violando, assim, a intimidade dos trabalhadores que dele se utilizavam para troca de roupas e para suas necessidades fisiológicas. O ultraje à

esfera extrapatrimonial obreira é mais do que evidente na espécie e dispensa a prova de sua efetividade, pois o dano moral, enquanto resultante de violação à honra e intimidade da pessoa é definido, pela legislação, ilícito de ação, e não de resultado, de modo que o dano se esgota em si mesmo (na ação do ofensor) e dispensa a prova do resultado. Indenização por danos morais devida, com fulc (...)

O acórdão acima concedeu a indenização por danos morais, pois o empregador instalou a câmera em cima da porta do banheiro, que se encontrada quebrada e com frestas, violando assim a intimidade e privacidade dos empregados e consequentemente o art. 5º inc. X da CRFB/88.

Nessa mesma linha de pensamento segue acórdão abaixo:

Acórdão - Processo 0000940-57.2013.5.04.0103 (RO)
 Data: 05/03/2015 Origem: 3ª Vara do Trabalho de Pelotas
 Órgão julgador: 8a. Turma
 Redator: Juraci Galvão Júnior
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CÂMERA INSTALADA NO VESTIÁRIO. VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE. Sendo incontroversa a instalação de câmera de vídeo no vestiário da reclamada, tem-se que a conduta da ré viola a intimidade dos empregados, caracterizando-se como ilícita, razão pela qual é devida a respectiva indenização por danos morais. Apelo provido. (...)

Observa-se que a maioria dos julgados que concedem a indenização por danos morais se fundamentam no sentido de que os empregadores não respeitaram o art. 5º Inc. X, da CRFB/88, e assim invadem a intimidade e privacidade de seus empregados.

Em sentido contrário, a decisão abaixo não concedeu indenização por danos morais, fundamentando na ideia de que as câmeras de vigilância tem por objetivo a segurança do ambiente de trabalho.

Acórdão - Processo 0000418-43.2012.5.04.0401 (RO)
 Data: 29/05/2013 Origem: 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
 Órgão julgador: 6a. Turma
 Redator: Maria Helena Lisot
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CÂMERAS DE VIGILÂNCIA. A mera colocação de câmeras de vigilância no local de trabalho, com objetivo de manter a segurança do estabelecimento, consiste em procedimento compatível com a fiscalização do patrimônio da empregadora, não gerando indenização por danos morais. (grifo meu).

No acórdão do Recurso Ordinário abaixo, a 8ª Turma, também não concedeu indenização, abordando ainda, que em empresas de grande porte, as situações de furtos são mais comuns, assim as câmeras evitam tal situação.

Acórdão – Processo 0002106-46.2012.5.04.0205 (RO)

Data: 13/03/2014

Origem: 5ª Vara do Trabalho de

Canoas

Órgão julgador: 8ª. Turma

Redator: Francisco Rossal De Araújo

DANO MORAL. CÂMERA DE VIGILÂNCIA EM VESTIÁRIO. O uso de dispositivos de vigilância, tais como câmeras, pode tornar o ambiente de trabalho mais seguro, sobretudo em estabelecimentos que empregam grande número de trabalhadores, impedindo a ocorrência de furtos ou outras situações análogas. Contudo, diante do conflito entre o dever do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e o direito à intimidade de seus funcionários, tem-se que o último deve prevalecer, razão porque mostra-se ofensivo o procedimento tomado pela ré. Recurso da ré improvido. (grifo meu).

Veja-se que o Recurso Ordinário abaixo, por unanimidade deu provimento a indenização por danos morais, e condenou a parte ré ao pagamento de indenização no valor de R\$ 7.000,00, no argumento de violar o art. 5º inc. X, da CRFB/88.

Acórdão – Processo 0000490-05.2013.5.04.0204 (RO)

Data: 19/03/2015

Origem: 4ª Vara do Trabalho de

Canoas

Órgão julgador: 4ª. Turma

Redator: André Reverbel Fernandes

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CÂMERA DE SEGURANÇA EM VESTIÁRIO. Cabe a indenização do obreiro por dano moral quando o empregador atinge bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador. É o que ocorre no caso em análise, uma vez que a instalação de câmera de segurança em local destinado à troca de roupas e à higiene pessoal sacrifica de **forma indevida o direito à intimidade dos empregados, garantido pelo art. 5º, X, da CF, e configura flagrante abuso do poder de fiscalização do qual a empregadora é titular.** Recurso do reclamante a que se dá provimento. (grifo meu).

Já no TRT 23ª (Mato Grosso), existem muitos julgados, ademais verifiquei que a divergência sobre este assunto é muito evidente neste Tribunal, pois como tem vários julgados a favor, tem também vários julgados contra. Seguem julgados abaixo:

RECURSO DA RÉ - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO AGENTE INSALUBRE FRIO. AUSÊNCIA DE FORNECIMENTO

DE EPIS APTOS A ELIDIR A INSALUBRIDADE. Comprovado o labor em ambiente artificialmente frio, bem como que os EPI's não eram suficientes ou aptos para elidir o agente insalubre, é devido o adicional de insalubridade. RECURSO DA RÉ. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INDENIZAÇÃO. PERDAS E DANOS. CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO. SÚMULAS N.º 219 E 329 DO TST - Nada obstante o autor trate da questão como sendo hipótese de indenização por "perdas e danos", desejava, na realidade, o deferimento de honorários advocatícios, em desconformidade com as prescrições contidas em súmulas do TST. Recurso provido. **RECURSO DO AUTOR. DANO MORAL. CÂMERAS NOS VESTIÁRIOS. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** A instalação de câmeras nos vestiários não se mostra razoável e proporcional ao fim colimado, qual seja a proteção ao patrimônio dos empregados e da própria empresa, **constituindo abuso do poder diretivo, diante da violação dos direitos à intimidade e à privacidade dos obreiros.** A captação de imagens do empregado no vestiário, espaço de uso privado e reservado por sua própria natureza, o expõe à situação de constrangimento e intimidação, violando a dignidade da pessoa humana, mesmo que não se tenha notícia da divulgação das imagens. (TRT da 23.^a Região; Processo: 0000706-22.2015.5.23.0121 RO; Data de Publicação: 17/09/2015; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: OSMAIR COUTO). (grifo meu).

O acórdão acima, a Primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, deu provimento ao pedido de indenização por danos morais feitos pela parte autora, assim condenou a parte ré no valor de R\$ 3.000,00 por danos morais, visto ter a parte ré instalado câmeras no vestiário, sendo constatado como abuso de poder e invasão a intimidade e privacidade dos empregados.

RECURSO DA RECLAMADA HORAS IN ITINERE (PERÍODO DE 01.03.2012 A 30.08.2014). PAGAMENTO DEVIDO. Sendo incontroverso que a Ré fornecia transporte gratuito ao Autor e não se desincumbindo de comprovar que o local de trabalho era de fácil acesso como sustentado na peça defensiva, preenchidos estão os requisitos previstos no art. 58, § 2º, da CLT para o deferimento do pleito. Recurso patronal a que se nega provimento. **RECURSO DO AUTOR DANO MORAL. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS EM VESTIÁRIOS. CONFIGURAÇÃO.** Incontroverso que as câmeras foram instaladas dentro dos vestiários utilizados pelos empregados para troca de roupas, tem-se por presente o ato empresarial abusivo, violador da dignidade do trabalhador, que não pode ser chancelado pela entidade sindical. Referido tema, após amplo debate no julgamento do IUJ 00000065-09.2015.23.0000, esta Corte editou a Súmula n. 20, estabelecendo que: "O monitoramento por câmera em vestiário/banheiro configura abuso do poder diretivo por violar a intimidade do trabalhador". Recurso a que se dá provimento, no particular. (TRT da 23.^a Região; Processo: 0000825-18.2014.5.23.0056 RO; Data de Publicação: 11/09/2015; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: ELINEY BEZERRA VELOSO). (grifo meu).

O acórdão acima também concedeu a indenização por danos morais, fundamentando no sentido de que, o ato empresarial é considerado abusivo, e viola a dignidade dos trabalhadores, assim condenou a parte ré a pagar R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais.

Verifica-se que a Relatora Maria Beatriz Theodoro Gomes, também concedeu indenização fundamentando-se pela violação da intimidade e da dignidade do trabalhador.

DANO MORAL. 1. VESTIÁRIOS MONITORADOS POR CÂMERAS. REPARAÇÃO CIVIL DEVIDA. 2. VALOR DA CONDENAÇÃO. 1. Sendo incontroversa a existência de câmeras no vestiário dos trabalhadores e, não tendo a ré se desvencilhado do encargo de provar que as filmagens eram restritas aos armários e corredores, impende concluir pela violação à intimidade e dignidade do trabalhador. Impõe-se, assim, condenar a ré ao pagamento da compensação por danos morais. 2. Em observância aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade em relação à gravidade do dano, a intensidade da culpa e a condição financeira da ré, oportuno arbitrar o valor da reparação em patamar inferior àquele vindicado pelo autor. Recurso do autor ao qual se dá parcial provimento. (TRT da 23.^a Região; Processo: 0002616-18.2013.5.23.0101 RO; Data de Publicação: 13/07/2015; Órgão Julgador: Tribunal Pleno-PJe; Relator: MARIA BEATRIZ THEODORO GOMES). (grifo meu).

O acórdão abaixo se trata de um Recurso Ordinário, interposto pela parte autora, pugnando esta pela revisão dos pedidos indeferidos, com relação aos danos morais, conforme fundamentação da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23^a Região, o apelo patronal merece provimento, pois a instalação das câmeras teve um amplo estudo técnico e o consentimento do sindicato da categoria obreira, desta forma a indenização foi considerada indevida.

DANO MORAL. CÂMERAS NOS VESTIÁRIOS. ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA RESGUARDAR A PRIVACIDADE E A SEGURANÇA DOS TRABALHADORES. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A intimidade e a privacidade constituem direitos fundamentais, mas, no caso em tela, eles foram minimamente violados no contexto de conflito com o direito à propriedade dos próprios empregados. A utilização das câmeras foi alvo de amplo estudo técnico e sua instalação foi consentida pelo representante do sindicato da categoria obreira, que resultou na Norma Organizacional nº 06.4.019, na qual ficou determinado o seu objetivo, campo de aplicação e a forma de acesso às filmagens, não havendo monitoramento das imagens, as quais eram acessadas somente após o registro de Boletim de Ocorrência pelos empregados. Daí decorre que a atitude da ré de

instalar as câmeras nos vestiários não configura ato ilícito passível de indenização, uma vez que foram adotadas muitas cautelas para, ao mesmo tempo, garantir a privacidade e a segurança dos trabalhadores, além de as câmeras não estarem direcionadas para os vestiários. Recurso patronal provido para afastar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrente da instalação de câmeras nos vestiários. (TRT da 23.^a Região; Processo: 0002268-97.2013.5.23.0101 RO; Data de Publicação: 14/05/2015; Órgão Julgador: 1^a Turma-PJe; Relator: OSMAIR COUTO). (grifo meu).

No acórdão abaixo, também não foi concedida a indenização por danos morais, fundamentando-se no sentido de que as câmeras foram instaladas com o intuito de proteger o patrimônio da empresa e de seus empregados, pois havia inúmeros relatos de furtos, ademais a empresa possui um acordo com o sindicato da categoria, não se constituindo assim violação da intimidade e privacidade dos empregados.

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA DE ATO ILÍCITO. SISTEMA DE MONITORAMENTO. CÂMERA DE VÍDEO EM VESTIÁRIO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A configuração de ato ilícito, segundo as diretrizes traçadas pelo artigo 186 do CC, constitui pressuposto necessário para emergir a obrigação de indenizar, lembrando que a ilicitude do agente pode se apresentar sob a modalidade da figura do abuso de direito, nos termos da dicção do art. 187 do CC. Nessa perspectiva, o uso de sistema de monitoramento patronal em vestiários, quando programado para resguardar a intimidade dos empregados nas áreas de sanitários e chuveiros, não caracteriza abuso de direito ou excesso de poder de fiscalização, sendo indevida a indenização por danos morais, porquanto não caracterizada, nessas condições, qualquer violação à dignidade do trabalhador. (TRT da 23.^a Região; Processo: 0000586-73.2014.5.23.0101 RO; Data de Publicação: 12/05/2015; Órgão Julgador: 1^a Turma-PJe; Relator: JULIANO PEDRO GIRARDELLO). (grifo meu).

O acórdão abaixo possui a mesma linha de pensamento dos dois acórdãos acima citados, considerando a indenização indevida, pois a instalação das câmeras foi admitida pela categoria obreira, sendo que o sindicato participou da implementação das câmeras nos vestiários.

INSTALAÇÃO DE CÂMERAS DE VÍDEO EM VESTIÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Não se vislumbra ato ilícito da Ré na instalação de câmeras de vídeo nos vestiários da empresa, porquanto tal atitude visou evitar furto e vandalismo contra o patrimônio dos próprios empregados com filmagens em circuito fechado e acesso de visualização apenas após rígido procedimento detalhado em Norma Organizacional e contou, inclusive, com a participação do Sindicato obreiro em sua

implantação. Neste contexto, inexistindo prova de que o constante em aludida norma não estava sendo seguido pela Ré, excludo da condenação a indenização por dano moral em decorrência da instalação de câmeras nos vestiários. Recurso a que se dá provimento, no particular.
(TRT da 23.^a Região; Processo: 0003832-14.2013.5.23.0101 RO; Data de Publicação: 11/05/2015; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: ELINEY BEZERRA VELOSO). (grifo meu).

O acórdão abaixo também não concedeu a indenização por danos morais, mas se baseou em outros argumentos. O juiz de primeiro grau sentenciou no sentido de que as cautelas tomadas pela empresa com relação ao monitoramento, não entende haver violação da intimidade e privacidade dos empregados.

O reclamante argumentou no sentido de que entende haver sim violação, pois as câmeras foram instaladas direcionadas para os armários dos funcionários, onde fica no mesmo local do chuveiro, e pelo fato de o chão estar geralmente molhado os funcionários tinham que trocar de roupas em frente ao armário, local onde possui as câmeras.

Pois bem, ocorre que o ambiente onde é destinado para troca de roupas não possui câmeras, pois elas estão direcionadas apenas para os armários e foram instaladas para proteger o patrimônio da empresa e dos empregados, pois mesmo o vestiário ser integrado com o local onde estão os armários, é claramente sinalizado com a proibição para troca de roupas, sendo que o ambiente do chuveiro onde o empregado troca de roupa não possui monitoramento e possui uma parede, desta forma não foi considerado ato ilícito e não configurou-se indenização por danos morais.

ADMISSIBILIDADE. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. PREPARO. DEPÓSITO RECURSAL. COMPROVANTE DE AGENDAMENTO. AUSÊNCIA DE JUNTADA DE COMPROVANTE DE PAGAMENTO. DESERÇÃO. Mostra-se inapta à comprovação do recolhimento do depósito recursal, pois não há efetiva comprovação de seu pagamento, visto que o comprovante de agendamento juntado aos autos não tem o condão de comprovar o adimplemento da guia de depósito recursal. Dessarte, considerando que o efetivo pagamento não foi comprovado no prazo recursal, inadmissível o recurso. Inteligência da Súmula nº. 245 do c. TST. Recurso da reclamada não conhecido. ADMISSIBILIDADE. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DANOS EMERGENTES. AUSÊNCIA DE INTERESSE. O pedido formulado na exordial em relação aos danos emergentes foi deferido pelo juízo de origem, falecendo a reclamante o interesse recursal quanto aos danos materiais por danos emergentes, nele inseridas as despesas médicas

indicadas no sentido de cirurgia, fisioterapia e tratamento. Recurso não conhecido. ADMISSIBILIDADE. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DESPESAS MÉDICAS. AUSÊNCIA FUNDAMENTAÇÃO. A alegação de ausência de comprovação do pagamento com as despesas médicas vindicadas, como razão de decidir do juízo de origem, não sofreu qualquer impugnação por parte da reclamante, em inobservância aos termos do art. 514/CPC. Recurso não conhecido. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE RESCISÃO INDIRETA. INÉPCIA. Diferentemente do Processo Civil, nos domínios do Processo do Trabalho a petição inicial não precisa observar certos requisitos, exigindo-se apenas "uma breve exposição dos fatos", o pedido (art. 840, § 1º da CLT) e a correspondente causa de pedir. Todavia, ao demandante cabe expor em sua postulação os corretos contornos da lide, de modo que o juiz possa compreender com exatidão os fatos narrados (art. 295, parágrafo único, I do CPC) e, por consequência, realizar a completa entrega da prestação jurisdicional, o que não se verifica da petição inicial quando formula pedido do reconhecimento da dispensa sem justa causa contrapondo a exposição de motivos do direito vindicado consistente no reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso não provido. JORNADA DE TRABALHO. HORAS IN ITINERE. HORAS EXTRAS POR TEMPO À DISPOSIÇÃO. PROVA. O acervo probatório constituído nos autos revelou que a reclamante se servia de transporte público para condução ao trabalho, bem como que o tempo destinado à troca de uniforme era computado na jornada de trabalho, motivo porque indevidos os pleitos de horas in itinere e horas extras por tempo à disposição do empregador. Recurso não provido. **CÂMERA FILMADORA NO VESTIÁRIO. DANO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** A instalação de câmera filmadora no vestiário, expõe os empregados, usuários do ambiente, à situação constrangedora ao ter que efetuar a troca de roupa. Com efeito se o sistema de monitoramento é efetuado de forma a garantir a privacidade e segurança dos empregados, sendo voltadas para os armários, sob a justificativa de garantia do patrimônio do trabalhador, enquanto disponibilizado outro ambiente para troca de uniformes, tudo devidamente separado e sinalizado, não revela a violação da intimidade do trabalhador, nos termos dos art. 5º, inciso X e art. 1º, inciso III da CF/88 c/c arts. 11 a 21 do CC/2002, pela prática de ilícito patronal, não ensejando, por conseguinte, o dever de indenizar, preconizado nos arts. 186 e 187/CC. A questão fática delineada nos autos não contraria o teor da novel Súmula 20 desta Corte. Recurso não provido. (TRT da 23.ª Região; Processo: 0002841-46.2013.5.23.0066 ED; Data de Publicação: 14/08/2015; Órgão Julgador: 2ª Turma-PJe; Relator: MARA APARECIDA DE OLIVEIRA ORIBE). (grifo meu).

Observa-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, é bem divergente como já citado anteriormente, e neste tribunal eles abordam também a violação do art. 5º inc. X da CRFB/88, que é considerado um direito fundamental de todas as pessoas. Assim é importante ressaltar que a intimidade e privacidade deve ser respeitada em qualquer ambiente, não apenas no de trabalho.

O acórdão abaixo se trata de um recurso de revista onde o Tribunal Superior do Trabalho, concedeu a indenização por danos morais, dizendo ainda na sua fundamentação que a atitude da empresa afrontou o artigo 5º, inc. X da CRFB/88.

I- AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA - DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS DECORRENTES DA CONCESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA. PAGAMENTO TOTAL DO PERÍODO CORRESPONDENTE AO INTERVALO. SÚMULAS 126 E 437, I, DO TST Nega-se provimento ao Agravo de Instrumento que não logra desconstituir os fundamentos do despacho que denegou seguimento ao Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. O Regional não emitiu tese a respeito de ser devida, ou não, a multa do § 8º do art. 477 da CLT no caso de fraude cometida pelo empregador ao anotar a CTPS do empregado, nem o recorrente opôs os necessários embargos de declaração a fim de prequestionar a matéria, o que a torna preclusa nos termos da Súmula 297, I e II, do TST. Recurso de Revista não conhecido. **DANO MORAL. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NOS BANHEIROS DA EMPRESA.** A colocação de câmeras dentro dos banheiros da empresa configura controle sobre o empregado em ambiente naturalmente reservado à sua privacidade, estranho, de resto, ao desempenho da atividade laboral, o que extrapola, por completo, os limites do poder diretivo do empregador, acarretando forte constrangimento e sentimento de humilhação ao empregado. O procedimento da reclamada assegura ao reclamante direito a uma indenização por dano moral. Recurso de Revista conhecido e provido. (ARR - 107700-32.2011.5.17.0008 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 16/09/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015). (grifo meu).

O julgado abaixo também do Tribunal Superior do Trabalho, concedeu a indenização por danos morais, mesmo a empresa argumentando que colocou as câmeras porque estava ocorrendo inúmeras reclamações de furto, a fundamentação foi no sentido de que as câmeras dentro dos vestiários causam inegável constrangimento aos empregados, mesmo que a empresa argumente que a câmeras instaladas no banheiro não funcionava não afasta o constrangimento, mesmo havendo inúmeras reclamações de furto os direitos e garantias fundamentais devem se sobrepor.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PROVA TESTEMUNHAL. VALORAÇÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO AO ARTIGO 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O trânsito do recurso de revista não encontra guarida na alegação de ofensa ao artigo 5º, caput, da Constituição Federal, já que o princípio constitucional da igualdade

possui caráter amplo e, bem por isso, a tese da agravante não revela a violação de natureza direta e literal a dispositivo constitucional, exigida no artigo 896, "c", da CLT. **2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. UTILIZAÇÃO DE SISTEMA DE MONITORAMENTO POR IMAGENS. EXPOSIÇÃO DA INTIMIDADE DO EMPREGADO, POR MEIO DO EMPREGO DE CÂMERAS DE VIGILÂNCIA NO VESTIÁRIO.** DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL INSERVÍVEL (ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 111, DA SBDI-1, DO C.TST). Os julgados transcritos no recurso de revista não se prestam a demonstrar a alegada divergência jurisprudencial, porquanto oriundos do próprio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, prolator da decisão atacada, em desatenção à OJ 111, da SBDI-1, do C. TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 959-25.2013.5.03.0157, Relatora Desembargadora Convocada: Jane Granzoto Torres da Silva, Data de Julgamento: 06/05/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015). (grifo meu).

Em 05 de janeiro de 2015 o site do Tribunal Superior do Trabalho publicou uma notícia, no qual a empresa BRF – Brasil Foods S.A, foi condenada a pagar indenização por danos morais, visto ter instalado câmeras nos vestiários, o juízo *ad quem* do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), também conheceu o recurso e condenou a empresa a pagar o valor de R\$ 10.000,00 a título de indenização, vale destacar que a fundamentação da empresa esta relacionada com as fundamentações do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, onde este Tribunal não concedia a indenização por danos morais baseando-se no mesmo argumento da empresa, já o Tribunal Superior do Trabalho não acatou esta fundamentação e condenou a empresa. (TAVARES, 2015).

A empresa alegava que as câmeras foram **instaladas com anuência do sindicato**, para a segurança do patrimônio dos próprios empregados, e que não houve dano passível de reparação, porque as câmeras não eram direcionadas ao banheiro ou aos chuveiros. Ainda segundo a empresa, o circuito de filmagens era fechado, protegido por senhas, "e não ocorreu visualização de nenhuma imagem da funcionária". Outro argumento foi o de que as imagens eram armazenadas somente por 72 horas antes de serem automaticamente apagadas com sucessivas gravações. (TAVARES, 2015). (grifo meu).

Verifica-se que o argumento usado pela empresa não obteve resultado, sendo esta condenada da mesma forma, este ponto demonstra claramente a divergência existente entre os Tribunais.

Nos TRTs da 18ª Região e 24ª Região não constatei a existência de acórdão sobre o assunto.

Assim, observa-se que a análise realizada nos TRTs, 12ª, 9ª, 4ª, 23ª, 18ª, 24ª e do Tribunal Superior do Trabalho, variam bastante, alguns tem vários julgados outros nenhum, sendo que alguns deles consideram a instalação de câmeras nos banheiros e vestiários ato ilícitos, contrariando o art. 5º inc. X da CRFB/88, e invadindo a intimidade e privacidade dos empregados, já outros consideram lícita esta atitude, pois visa proteger o patrimônio da empresa e dos empregados, desta forma verifica-se que este assunto é bem divergente na jurisprudência atual.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia realizou um estudo sobre o monitoramento eletrônico com instalação de câmeras no ambiente de trabalho, que se buscou demonstrar como o monitoramento vem sendo visto, se este meio eletrônico, serve mesmo como forma de segurança ou como invasão a intimidade e privacidade dos empregados, e se o dano moral é cabível.

A pretensão deste estudo foi baseada em uma análise de jurisprudência, sobre o monitoramento eletrônico com instalação de câmeras no ambiente de trabalho.

Com esta pesquisa a jurisprudência, verificou-se que há muita divergência sobre este assunto, uns concedem o dano moral fundamentando-se no sentido, de invasão a intimidade e privacidade dos empregados e consequentemente a infração ao art. 5º inc. X da CRFB/88, já outros julgados não concedem, se justificando que as câmeras são para segurança do patrimônio da empresa e dos pertences dos empregados.

Vale destacar que todos os sites dos TRTs e do Tribunal Superior do Trabalho, a pesquisa foi elaborada com a palavra chave “câmera”.

Aonde a maioria dos Tribunais, vem prevalecendo o entendimento, no sentido de conceder a indenização por danos morais, quando o empregador instala câmeras nos vestuários, banheiros e etc.

Por fim, o monitoramento eletrônico com instalação de câmeras no ambiente de trabalho tem o seu lado bom, pois uma empresa com grande número de funcionários, o monitoramento é muito útil, ademais dependendo da extensão da empresa é até mais viável o uso do monitoramento do que contratar pessoas para fazer a segurança da empresa, além de ser mais vantajoso, assim o monitoramento quando usado de forma correta é bom até para os próprios funcionários, para proteger os seus objetos, pois em grandes empresas é muito comum o guarda volume ser arrombado e os pertences dos funcionários furtados.

O monitoramento também tem o seu lado negativo, pois muitos empregadores extrapolam e usam desta tecnologia para vigiar os seus

empregados, controlando o seu serviço, as idas ao banheiro, entre outros, causando assim constrangimentos.

A meu ver, o monitoramento é muito útil, e pode ser usado pelas empresas, mas estas devem respeitar critérios, de modo que não invada a intimidade e privacidade dos empregados, pois além de infringir a Lei, poderão sofrer com processo de indenização por danos morais.

Ademais os empregados tem que estar ciente da instalação das câmeras, e quando contratados serem informados sobre ela, bem como, o sindicato da categoria tem que estar de acordo.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTR, 2013. 1104 p.

BELFORT, Fernando José Cunha. **A responsabilidade objetiva do empregador nos acidentes de trabalho**. São Paulo: LTR, 2010. 173 p.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2014. 199 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 24 jul. de 2015. BRASIL, 2015 a.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 jul. de 2015. BRASIL 2015 b.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em 24 jul. de 2015. BRASIL, 2015 c.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Recurso Ordinário nº 0003093-36.2013.5.12.0040, Recorrente The Best Alimentação Balanceada Ltda, Recorrido Thiago José da Silva Sousa. Relatora Maria de Lourdes Leiria. Disponível em <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=trrue&id=279099>>. Acesso em 28 jul. 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Recurso Ordinário nº 0000387-04.2012.5.12.0012, Recorrente Altayr Lopes Duarte, Recorrido BRF – Brasil Foods S.A. Relatora Viviane Colucci. Disponível em <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=trrue&id=241379>>. Acesso em 28 jul. 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). Recurso Ordinário nº 03518-2011-322-09-00-9, Recorrente Dixie Toga Ltda e Emerson Casburgo, Recorrido os mesmos. Relator Ubirajara Carlos Mendes. Disponível em <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPIC=5714192>. Acesso em 28 jul. 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº 0000058-72.2013.5.04.0531, Recorrente Lojas Colombo S.A. Comércio de Utilidades Domésticas, Recorrido Paulo dos Santos. Relator Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso. Disponível em

<file:///C:/Users/User/Downloads/d52390657-20151027204607.pdf>. Acesso em 28 jul. 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº 0000940-57.2013.5.04.0103, Recorrente Leocemar Alves do Nascimento, Recorrido Mark Building Gerenciamento Predial Ltda. Relator Desembargador Juraci Galvão Júnior. Disponível em <file:///C:/Users/User/Downloads/d52642204-20151027204016.pdf>. Acesso em 28 jul. 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº 0000418-43.2012.5.04.0401, Recorrente Everton Gonçalves de Araújo, Recorrido Prime Tools Indústria Metalúrgica Ltda. Relatora Desembargadora Maria Helena Lisot. Disponível em <file:///C:/Users/User/Downloads/d45997743-20151027204746.pdf>. Acesso em 28 jul. 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº 0002106-46.2012.5.04.0205, Recorrente Rossi Indústria de Artefatos de Concreto Ltda, Recorrido Jorge Saraiva Trindade. Relator Desembargador Francisco Rossal de Araújo. Disponível em <file:///C:/Users/User/Downloads/d49043416-20151027205508.pdf>. Acesso em 28 jul. 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº 0000490-05.2013.5.04.0204, Recorrente Adão Antunes da Silva, Recorrido Rossi Indústria de Artefatos de Concreto. Relator Desembargador André Reverbel Fernandes. Disponível em <file:///C:/Users/User/Downloads/d52796198-20151027210407.pdf>. Acesso em 28 jul. 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário nº 0000706-22.2015.5.23.0121, Recorrente Maik Alves de Matos Souza, BRF S.A., Recorrido Maik Alves de Matos Souza, BRF S.A. Relator Osmair Couto. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=2166114&p_idpje=23241&p_num=23241&p_npag=x>. Acesso em 29 set. de 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário nº 0000825-18.2014.5.23.0056, Recorrente Jorge Vieira de Barros Junior, JBS S.A. Recorrido Jorge Vieira de Barros Junior, JBS S.A. Relatora Eliney Veloso. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=2190342&p_idpje=21165&p_num=21165&p_npag=x>. Acesso em 29 set. de 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário nº 0002616-18.2013.5.23.0101, Recorrente Alciney Anderson Bastos dos Reis, Recorrido BRF S.A. Relatora Maria Beatriz Theodoro Gomes. Disponível em

<https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=1582517&p_idpje=16487&p_num=16487&p_npag=x>. Acesso em 29 set. de 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário nº 0002268-97.2013.5.23.0101, Recorrente Carolina Pereira Barbosa Silva, BRF S.A. Recorrido Carolina Pereira Barbosa Silva, BRF S.A. Relator Osmair Couto. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=1787041&p_idpje=19949&p_num=19949&p_npag=x>. Acesso em 29 set. de 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário nº 0000586-73.2014.5.23.0101, Recorrentes Denilson da Luz Sousa, BRF S.A. Recorridos Denilson da Luz Sousa, BRF S.A. Relator Juliano Pedro Girardello. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=1608599&p_idpje=18263&p_num=18263&p_npag=x>. Acesso em 29 set. de 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário nº 0003832-14.2013.5.23.0101, Recorrente BRF S.A. Recorrido Rita de Cassia da Conceição Cardoso. Relator Eliney Bezerra Veloso. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=1595876&p_idpje=17690&p_num=17690&p_npag=x>. Acesso em 29 set. de 2015.

_____, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário nº 0002841-46.2013.5.23.0066, Recorrentes Laudiceia Ferreira Lima e Frigorífico Nutribras Ltda – Me, Recorridos Laudiceia Ferreira Lima e Frigorífico Nutribras Ltda – Me. Relatora Mara Aparecida de Oliveira Oribe. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=2105489&p_idpje=21932&p_num=21932&p_npag=x>. Acesso em 29 set. de 2015.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo nº TST-ARR-107700-32.2011.5.17.0008, Recorrente e Agravado Luis Carlos Leal da Silva, Recorrido e Agravado Brink's Segurança e Transporte de Valores Ltda. Disponível em: http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST__1077003220115170008_ab381.pdf?Signature=6TKmPxZEEGubH%2BV0cXj7fCNpZUo%3D&Expires=1447094301&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMBA&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=b02c2bffa29d9ce316defb62ed105454. Acesso em: 29 set. 2015.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-959-25.2013.5.03.0157, Agravante Minerva S.A, Agravado Arthur de Castro Sousa. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIRR%20-%20959->

25.2013.5.03.0157&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAIMhAAR&dataPublicacao=08/05/2015&localPublicacao=DEJT&query=c%E2%99%A2mera. Acesso em 29 set. 2015.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 188. Contrato de Trabalho. Experiência. Prorrogação. **Diário de Justiça da União**, Brasília, DF. 21 de novembro de 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-188. Acesso em 24 jul. 2015. (BRASIL, 2015 d).

_____, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51. Norma Regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 DA CLT. **Diário de Justiça da União**, Brasília, DF. 25 de abril de 2005. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51. Acesso em 24 jul. 2015. (BRASIL, 2015 e).
BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 2 ed. rev. e atual. de acordo com a emenda constitucional n.56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 1391.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil**. 3. ed.; 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010-2011. 5. v.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014. 1536 p.

_____, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 4. ed São Paulo: LTR, 2011. 262 p.

DINIZ, Maria Helena. **Atualidades jurídicas**. São Paulo Saraiva, 1999-2003. 4 v.

_____, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2014. 8. v.

FARIAS, Edilsom Pereira de. **Colisão de direitos a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação**. 2.ed Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 208 p.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2013. 5 v.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013. 1406 p.

GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito supraconstitucional: do absolutismo ao estado constitucional e humanista de direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. 206 p.

_____, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008. 760 p.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 565 p.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013. 1396 p.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho**. 10^a ed. São Paulo: LTR, 2004.

MARTINS NETO, João dos Passos. **Direitos fundamentais : conceitos, função e tipos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. 208 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014. 305 p.

_____, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed São Paulo: Atlas, 2009. xiv, 164 p.

MENDONÇA, Camila F. de. **Projeto no congresso retoma debate sobre monitoramento de profissionais**. Publicação 06/032011. Disponível em: <http://www.infomoney.com.br/carreira/noticia/2125880/projeto-congresso-retoma-debate-sobre-monitoramento-profissionais>. Acesso em 06. Ago. de 2015.

MORI, Michele Keiko. **Direito à intimidade versus informática**. Curitiba, PR: Juruá, 2001. 121 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 1560 p.

_____, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1515 p.

_____, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTR, 2013. 604 p.

NERY, JUNIOR Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Constituição federal comentada e legislação constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. 990 p.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de audiências trabalhistas: doutrina, jurisprudência, precedentes, orientações jurisprudenciais e súmulas do TST**. 7. ed. rev., atual. e ampl São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. 320 p.

_____, Lourival José de; DAGUER, Camila Erdej; BODNAR, Luciany. **O monitoramento do empregado no ambiente de trabalho**. UNOPAR. Cient., Ciênt. Juríd. Empres., Londrina, v. 7, p. 69-80, mar. 2006.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3.ed. atual São Paulo: Editora LTR, 2002. 453 p.

RAMOS, Cristina de Mello. **O Direito Fundamental à intimidade e à vida privada**. Revista de Direito da Unigranrio, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 29, dez. 2008.

SILVA, Carlos Junior; OLIVEIRA, Lourival José de. **Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras**. Revista de Direito Público, Londrina, v.2, n. 2, p. 91-114, Maio/Ago. 2007.

_____, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 1999. 231 p.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. 542 p.

TAVARES, Lourdes. **BRF é condenada a indenizar empregada por instalar câmeras em vestiários**. Data Publicação: 05 jan. 2015. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/brf-e-condenada-a-indenizar-empregada-por-instalar-cameras-em-vestiarios. Acesso em: 03 set. 2015.

VENOSA, Sílvio de Salvo, **Direito civil**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. 7 v. (Coleção Direito Civil).

VIANNA, Cyntia Semíramis Machado. **Da privacidade como direito fundamental da pessoa humana**. Revista de Direito Privado, São Paulo, v. 17, p. 102-115, 2004. Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/noticia/154490-1>. Acesso em 27 jul. 2015.